



**Recopilación y organización de las disposiciones
legales vigentes en materia de afiliación a la
Caja de Seguro Social
Panamá, abril de 2021**

Elaborado por: Magíster Carlos Ernesto Guevara Villar



Índice		Página
Introducción		
I.	Normativa internacional sobre seguridad social y trabajadores domésticos.....	5
1.	Normas convencionales.....	5
1.1	Convenio No. 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.....	5
1.2	Convenio No.102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la norma mínima de la seguridad social.....	7
II.	Normas internas sobre afiliación de trabajadores domésticos a la Caja de Seguro Social.....	9
1.	Normas de carácter general.....	9
1.1	Constitución Política de la República de Panamá.....	9
1.2	Código de Trabajo.....	12
2.	Normas directamente relacionadas con la inscripción y afiliación a la Caja de Seguro Social.....	15
2.1	Ley No. 51 de 27 de diciembre de 2005 Mediante la cual se reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y se dictan otras disposiciones.....	16
2.1.1	Disposiciones vinculantes.....	19
2.1.2	Disposiciones complementarias.....	21
2.2	Reglamento de Ingresos de la Caja de Seguro Social.....	22
2.2.1	Disposiciones vinculantes.....	24
2.2.2	Disposiciones complementarias.....	25
2.3	Reglamento de Afiliación e Inscripción de la Caja de Seguro Social.....	25
2.3.1	Disposiciones vinculantes.....	40
2.3.2	Disposiciones complementarias.....	42



Conclusión.....	44
Bibliografía.....	45
Anexos	

Introducción

El presente documento, es una recopilación de las principales normas convencionales, constitucionales y legales relacionadas con el derecho a la seguridad social, los derechos laborales de los trabajadores domésticos; y del marco legal y reglamentario que rige el proceso de inscripción y afiliación al régimen obligatorio de la Caja de Seguro Social, con énfasis en el análisis e interpretación de las normas legales y reglamentarias que rigen el proceso de inscripción y afiliación de empleadores (personas naturales y jurídicas) y trabajadores domésticos, tanto nacionales como extranjeros.

Al respecto, este texto presenta de forma clara y sencilla los principales convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en materia de seguridad social y derechos laborales de los trabajadores domésticos, con indicación del momento de su ratificación o no, por parte de la República de Panamá y, las consecuencias u obligaciones que se derivan para los Estados Miembros, en este último caso. Los convenios citados, se adjuntan como anexo para las consultas y verificaciones respectivas.

Por otra parte, se procede al análisis e interpretación de las normas constitucionales y legales relacionadas con la materia indicada en líneas anteriores; y, del marco legal y reglamentario que rige el proceso de inscripción y afiliación al régimen obligatorio de la Caja de Seguro Social, de los empleadores y trabajadores domésticos (adjuntas como anexo); además incluimos las disposiciones vinculantes y completarias de cada instrumento legal, las cuales reproducimos en cuadros a lo largo del texto, para su identificación y posterior búsqueda.

Además referenciamos los mecanismos de defensa incluidos en estos cuerpos normativos, a utilizar e invocar a favor de los trabajadores domésticos, en el evento que un empleador doméstico, incurra en violaciones a la legislación penal, por ejecutar conductas tales como la retención, evasión y subdeclaración.

Cabe agregar, que la información indicada en el párrafo anterior, fue tomada de los documentos legales y reglamentarios que contiene la página web de la Caja de Seguro Social, incluyéndose además en los pie de página, como información adicional, los párrafos de los artículos respectivos, a fin de aclarar al lector, aspectos complejos de su redacción.

Esperamos que este documento, sirva de referencia para las organizaciones de trabajadores en términos generales y para las que aglutinan a los trabajadores y trabajadoras domésticos de manera específica, no solo para conocer y manejar la legislación convencional, constitucional, legal y reglamentaria analizada; sino también para que pueda ser utilizada por éstos, para proponer a las autoridades gubernamentales respectivas, políticas públicas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de este sector laboral, a fin de garantizarles por un lado, el trabajo decente; y, por el otro lado, el acceso

adecuado al sistema de seguridad social, mediante mecanismos de afiliación al régimen obligatorio o voluntario simples y no discriminatorios, para trabajadores y nacionales y extranjeros, que garanticen su protección y la de sus beneficiarios, en materia de salud, riesgos profesionales y demás prestaciones de Ley.



I. Normativa internacional sobre seguridad social y trabajadores domésticos

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio.

Las normas internacionales del trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Una vez adoptadas las normas, se requiere que, en virtud del párrafo 6) del Artículo 19 la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la Oficina proporcionará asistencia técnica. Por otra parte, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra el Estado que no haya observado las disposiciones del convenio que haya ratificado.¹

1. Normas convencionales

Instrumento internacional	Contenido	Ratificado por Panamá
Convenio 102 de la Organización	Sobre la seguridad social (norma mínima)	No ha sido ratificado por Panamá ³

¹ Tomado de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

³ El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Al respecto el párrafo 5 de este artículo reza así:

Internacional del Trabajo (OIT) ²		
Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁴	Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos	Ley No. 29 de 5 de mayo de 2015, publicada en la Gaceta Oficial No.27773-B de 5 de mayo de 2015

1.1 Convenio No.102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la norma mínima de la seguridad social

El Convenio No. 102 de la OIT se basa en principios fundamentales de seguridad social y establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social, a saber: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo, vejez, en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, familiares, maternidad, invalidez y de sobrevivientes.

Al respecto, plantea, por ejemplo se plantea en la Parte II. Asistencia Médica, Artículo 7 del Convenio No.102, lo siguiente: “Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.”

De igual forma, dispone, sucesivamente el Convenio No.102 en la Parte III. Prestaciones Monetarias de Enfermedad, Artículo 13, que: “Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar la concesión de

“5. En el caso de un convenio:

[...]

e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.”

² Confróntese además: R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202): [Recomendación R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\) \(ilo.org\)](#)

⁴ Confróntese además: R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201); en [Recomendación R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\) \(ilo.org\)](#)

prestaciones monetarias de enfermedad a las personas protegidas, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.”

Los objetivos mínimos del Convenio se refieren, para cada una de las nueve ramas, al porcentaje de la población protegida por sistemas de seguridad social, al nivel de la prestación mínima que se garantiza a las personas protegidas, así como a los requisitos para tener derecho a prestaciones y el periodo de derecho a las prestaciones.

1.2 Convenio No. 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

El preámbulo del Convenio No.189 consigna, entre otros aspectos, que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 de junio de 2011 en su centésima reunión:

1. Es consciente del compromiso de la OIT de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;
2. Reconoce la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;
3. Considera que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;
4. Que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados; y

5. Que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa.

Otro aspecto importante de este convenio, es que establece en su artículo 1, lo que debe entenderse por: (i) trabajo doméstico; (ii) trabajador doméstico; y (iii) a quienes no se les considera trabajador doméstico.

En tal sentido, la disposición referenciada señala que la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; y, que una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

En cuanto al tema de la seguridad social, el numeral 1 del artículo 14 del Convenio, dispone que todo Miembro de la OIT, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

Por último, cabe resaltar que en el tema de la seguridad social, el numeral 2 del artículo 14 del Convenio, plantea que las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior (numeral 1 del artículo 14) podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Es decir, de acuerdo al Convenio No.189, los temas relacionados con la seguridad social de los trabajadores domésticos, deberán consultarse por cada país Miembro de la OIT, en el caso que existan, con las organizaciones más representativas de los trabajadores domésticos.

II. Normas internas sobre afiliación de trabajadores domésticos a la Caja de Seguro Social

1. Normas de carácter general

Constitución Política de la República de Panamá		
Capítulo	Contenido	Artículos
1°	Garantías Fundamentales	17 a 55
3°	Trabajo	64 a 79
6°	Salud, Seguridad Social y Asistencia Social	109 a 117

1.1 Constitución Política de la República de Panamá ([Texto de la Constitución Política](#))

Un aspecto importante para el presente trabajo, es que a pesar que el artículo 26 de la Constitución Política de la República de Panamá, en lo sucesivo la carta magna o CP, establece como garantía constitucional, que el domicilio o residencia son inviolables. Se exceptúa los casos en que los servidores públicos de trabajo, de seguridad social y de sanidad deban practicar, previa identificación, visitas domiciliarias o de inspección, a los sitios de trabajo con el fin de velar por el cumplimiento de las Leyes sociales y de salud pública.

Además establece la carta magna en su artículo 64 que el trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

Otro principio constitucional importante es el que establece el artículo 70 de la carta magna, que dispone que la jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable de hasta cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores. Además señala la carta magna que, son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo. (Cfr. Artículo 71 de la CP)

La carta magna protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez. (Cfr. Art. 72 CP)

Señala la carta magna además en el artículo 73, que se prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional.

Además indica nuestra carta magna que ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la Ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente. (Art. 74 CP)

En cuanto a la jurisdicción y competencia, de las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, la carta magna dispone que estas, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la Ley; y que la Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores. (Arts. 77 y 78 CP)

Por otra parte indica la carta magna en su artículo 79 que los derechos y garantías establecidos en este Capítulo serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores.

En cuanto al tema de la seguridad social, nuestra carta magna indica que es función esencial del Estado velar por la salud de la población de la República. El individuo, como parte de la comunidad, tiene derecho a la promoción, protección,

conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida ésta como el completo bienestar físico, mental y social. (Cfr. Art. 109 CP) Por otra parte el artículo 110 de la carta magna señala que, en materia de salud, corresponde primordialmente al Estado el desarrollo de las siguientes actividades, integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación:

1. Desarrollar una política nacional de alimentación y nutrición que asegure un óptimo estado nutricional para toda la población, al promover la disponibilidad, el consumo y el aprovechamiento biológico de los alimentos adecuados.
2. Capacitar al individuo y a los grupos sociales, mediante acciones educativas, que difundan el conocimiento de los deberes y derechos individuales y colectivos en materia de salud personal y ambiental.
3. Proteger la salud de la madre, del niño y del adolescente, garantizando una atención integral durante el proceso de gestación, lactancia, crecimiento y desarrollo en la niñez y adolescencia.
4. Combatir las enfermedades transmisibles mediante el saneamiento ambiental, el desarrollo de la disponibilidad de agua potable y adoptar medidas de inmunización, profilaxis y tratamiento, proporcionadas colectiva o individualmente, a toda la población.
5. Crear, de acuerdo con las necesidades de cada región, establecimientos en los cuales se presten servicios de salud integral y suministren medicamentos a toda la población. Estos servicios de salud y medicamentos serán proporcionados gratuitamente a quienes carezcan de recursos económicos.
6. Regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deban reunir los lugares de trabajo, estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral.

Resulta además importante para el presente trabajo, lo dispuesto por el artículo 113 de la CP, en el sentido que todo individuo tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados o administrados por entidades autónomas y cubrirán los casos de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidios de familia, vejez, viudez, orfandad, paro forzoso, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las demás contingencias que puedan ser objeto de previsión y seguridad sociales. La Ley proveerá la implantación de tales servicios a medida que las necesidades lo exijan.

El Estado creará establecimientos de asistencia y previsión sociales. Son tareas fundamentales de éstos la rehabilitación económica y social de los sectores dependientes o carentes de recursos y la atención de los mentalmente incapaces,

los enfermos crónicos, los inválidos indigentes y de los grupos que no hayan sido incorporados al sistema de seguridad social.

1.2 Código de Trabajo

(Texto del Código de Trabajo)

El artículo 67 del Código de Trabajo (Subrogado por el artículo 8 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995), en lo sucesivo, el Código, dispone que el contrato de trabajo de constar por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados. No obstante, exceptúa de este requisito, entre otros, en su numeral 2, los contratos referentes al Servicio doméstico.

Por otra parte, llama la atención que el Código, a pesar de existir políticas públicas internas y externas, dirigidas a evitar el trabajo infantil, dispone en el artículo 123 señala que al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y siempre que se cumpla lo dispuesto en el artículo 119 en lo que concierne a su instrucción. Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria.

Otro aspecto que resalta de las disposiciones del Código, es que en el Artículo 211 se señala que el empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta; situación recogida y ampliada por el artículo 212 (Subrogado por el artículo 31 de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995), mediante el cual exceptúa al empleador, de cumplir, entre otras, la obligación dispuesta por el artículo 211, en el caso de los trabajadores domésticos.

No obstante dispone el Código que en los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación.

Igualmente se señala que, en estos casos, no se producirán salarios caídos por despido injustificado, salvo que se invoque una causal del artículo 213 del Código de Trabajo y no se pruebe la justificación del despido. En estos casos no se producirán recargos.

Por último, en este aspecto se indica que para los trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas.

Conviene resaltar además, que de acuerdo al artículo 230 del Código: trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia.

De igual forma el artículo 231 del Código indica que las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la presunción prevista en el artículo 69.
2. El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.
3. En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal o veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Vencido el período probatorio, la parte que desee ponerle término al contrato deberá notificar a la otra con un aviso previo de treinta días, que podrá hacerse verbalmente.
4. Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:
 - a. de dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;
 - b. de tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;
 - c. de un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario;
 - d) de dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
 - d. de cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;
 - e. de seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;

- f. de diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;
 - g. de quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario; y
 - h. de veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.
5. El empleador podrá exigir, a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social, o cualquier facultativo de otra institución del Estado.
 6. Toda enfermedad infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato, sin aviso previo, ni responsabilidad.
 7. Igual derecho tendrá el empleador, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una licencia hasta su total restablecimiento y a que se le asista en su enfermedad con el pago de su salario íntegro durante los primeros tres meses de ella.
 8. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de cuatro semanas, dará derecho al empleador a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.
 9. El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, siempre y cuando sea compatible con su jornada.
 10. Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación. La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.
 11. El empleador sufragará los gastos de sepelio del empleado doméstico.

12. El incumplimiento a las disposiciones de este capítulo, se sancionará con multa de 25 ó 100 balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por los tribunales de trabajo.

2. Normas directamente relacionadas con la inscripción y afiliación a la Caja de Seguro Social

Tipo de norma	Contenido	Publicado
Ley No. 51 de 27 de diciembre de 2005	Mediante la cual se reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y se dictan otras disposiciones. El artículo 87 de este cuerpo normativo, dispone, entre otros, el deber de toda persona natural o jurídica de derecho público o privado que opere en el territorio nacional, de inscribirse como empleador y afiliar a sus empleados sea nacionales o extranjeros, a la Caja de Seguro Social, en el momento que ingresan a su servicio.	Publicada en la Gaceta Oficial No. 25453
Reglamento General de Ingresos	Establece, entre otras, normas relativas a los ingresos, distribución y empleo de los fondos de los diferentes riesgos (áreas) que administra la Caja de Seguro Social, a saber: a) Invalidez, Vejez y Muerte, b) Enfermedad y Maternidad, c) Riesgos	Publicado en la Gaceta Oficial 28028-C

	Profesionales, y d) Administración.	
Reglamento General de Afiliación e Inscripción	Establece, entre otras, normas generales en materia de inscripción de empleadores: afiliación regular; afiliación de trabajadores independientes; afiliación voluntaria; y regímenes especiales de afiliación obligatoria de trabajadores domésticos.	Publicado en la Gaceta Oficial 28605-B

2.1 Ley No. 51 de 27 de diciembre de 2005 Mediante la cual se reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y se dictan otras disposiciones

La Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, en lo sucesivo la Ley 51, establece en su artículo 1, numeral 1 que la afiliación, es el acto formal de incorporación de un asegurado a la Caja de Seguro Social como cotizante o dependiente de un cotizante.

En tal sentido, asegurado, viene a ser la persona afiliada conforme los requisitos establecidos en la Ley, ya sea al régimen obligatorio o al voluntario, y protegida por el sistema, generándole el derecho a alguna o a todas las prestaciones otorgadas en virtud de esta Ley (Cfr. Art.1, Núm. 2); mientras que dependiente es la persona que dependa económicamente de un cotizante, dentro de los límites establecidos en la Ley. (Cfr. Art.1, Núm.9).

Ahora bien, en materia de afiliación, resulta importante determinar que para la Ley 51, empleado, es toda persona natural, nacional o extranjera, que siendo un trabajador, realiza labores por cuenta ajena a favor de un empleador, en virtud de una relación laboral expresa o tácita, dentro de la República de Panamá. (Cfr. Art.1, Núm.11)

Siendo, en consecuencia, empleador, la persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que usa los servicios de un empleado, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o tácito, mediante el pago de un sueldo. (Cfr. Art.1, Núm.12)

De igual forma resulta importante destacar, que de acuerdo a la Ley 51, la inscripción, es el registro en la Caja de Seguro Social de toda persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que opere en el territorio nacional y que utilice los servicios de un empleado o aprendiz, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o tácito, mediante el pago de un sueldo o salario. (Cfr. Art.1, Núm.18)

Cabe resaltar, que para la Ley 51, se entiende por trabajador doméstico, aquel empleado que se dedica en forma habitual y continua a las labores del hogar, como las de aseo, asistencia, cocina, lavado y servicios en residencias particulares, que no generen lucro o negocio para el empleador.

La Ley 51, es taxativa al disponer la afiliación obligatoria en tal sentido señala el artículo 77, que están obligados a participar en el régimen de la Caja de Seguro Social todos los trabajadores nacionales o extranjeros que brinden servicios dentro de la República de Panamá, incluyendo los trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia.

En tal sentido, dispone la norma citada en el párrafo anterior, que la Caja de Seguro Social está obligada a promover y facilitar la afiliación de todos los trabajadores.

No obstante lo dispuesto en la excerta legal en comento, esta indica que la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes no contribuyentes, trabajadores ocasionales, estacionales y trabajadores domésticos, se regirá por los reglamentos que para estos fines dicte la Junta Directiva, los cuales señalaran los aportes, las prestaciones a las que tendrán derecho dentro de los distintos riesgos y demás modalidades de aseguramiento según sus características particulares.⁵

Por su parte, el artículo 87 de la Ley 51, dispone que es deber de toda persona natural o jurídica de derecho público o privado, que opere en el territorio nacional, inscribirse en la Caja de Seguro Social como empleador dentro de los primeros seis días hábiles de inicio de operaciones, cuando utilice los servicios de un empleado o aprendiz en virtud de un contrato de trabajo expreso o tácito, mediante el pago de un sueldo o salario.

Constituyéndose, además, de acuerdo a la norma referenciada en el párrafo anterior, con las excepciones correspondientes, la obligación de todo empleador de verificar la afiliación de sus empleados, sean nacionales o extranjeros, a la Caja de Seguro Social, en el momento que ingresan a su servicio.

⁵ Ley 41 de 24 de agosto de 2007, Gaceta Oficial 25864 de 27 de agosto de 2007, sobre empresas multinacionales, en su artículo 34, en referencia al artículo 77 de la presente ley, dispone: Artículo 34. Seguros. En virtud de que el poseedor de una Visa de Personal Permanente o Temporal de Sede de Empresa Multinacional estará temporalmente en Panamá, a este no se aplicará lo establecido en el artículo 77 de la Ley 51 de 2005, mientras no solicite su residencia permanente en la República de Panamá. Estos extranjeros deberán contar con seguros médicos para ellos y sus dependientes. La empresa multinacional para la que trabajan será responsable por esta cobertura.

Frente a la obligación anterior, los artículos 121 al 129 del Capítulo XI de la Ley 51, entre otros temas, establecen una serie de sanciones por la falta de inscripción o afiliación de sus empleados; la ausencia de notificación del cese temporal o definitivo de operaciones; la omisión de notificar la sustitución del empleador, las declaraciones falsas y subdeclaración; la negativa de suministrar información; la mora en el pago de las cuotas; y la simulación de actos jurídicos, que van desde los 100 hasta los 25 mil balboas.

Un aspecto importante para todo trabajador y específicamente para los trabajadores domésticos, es tener conocimiento del fuero laboral que se genera a su favor, en el evento que denuncie a su empleador por la falta de inscripción (y consecuente falta de afiliación) o evasión, ya sea ante la Caja de Seguro Social o ante el Ministerio Público; en este sentido dispone el artículo 236 de la Ley 51, lo siguiente:

“Artículo 236. Adición del artículo 228-A al Código de Trabajo.

Se adiciona el artículo 228-A al Código de Trabajo, así:

Artículo 228-A. El trabajador que denuncie a un empleador por falta de inscripción o evasión ante la Caja de Seguro Social o ante el Ministerio Público, y los hechos de la denuncia sean debidamente comprobados, gozará de un fuero laboral durante un periodo de dieciocho meses, contado a partir de la fecha de formalización de la denuncia, tratándose de trabajadores por tiempo indefinido. En el caso de trabajadores por tiempo definido, obra determinada o fase correspondiente, dicho fuero se mantendrá durante el tiempo de la relación de trabajo.

Durante dicho periodo el trabajador no podrá ser despedido sin que medie causa justificada.

Lo anterior es sin perjuicio de las acciones penales correspondientes en caso de falsedad en la denuncia.” (Las subrayas son nuestras)

Finalmente la Ley 51, hace referencia al Texto Único del Código Penal de 15 de abril de 2010, que establece el Delito de Retención Indevida de Cuotas en los artículos 241 y 242 (Cfr. Art. 230 - Derogado),⁶ que para mayor ilustración citamos:

⁶ Ley 14 de 18 de mayo de 2007, Gaceta Oficial 25796 de 22 de mayo de 2007, derogó el Código Penal adoptado en la Ley 18 de 22 de septiembre de 1982, con sus reformas y adiciones. Entró en vigencia un nuevo Código Penal, con el tipo penal denominado Delito de Retención Indevidas de Cuotas. Mediante el Texto Único, Gaceta Oficial 26057 de 9 de junio de 2008, varió la numeración de los artículos de 235 y 236 a 237 y 238. El 15 de abril de 2010 se aprueba ordenar

“Artículo 241. El director, dignatario, gerente, administrador, representante legal, empleado o trabajador de una empresa que, en el término de tres meses, luego de que surja la obligación de pagar, retenga y no remita las cuotas empleado-empendedor a la Caja de Seguro Social, siempre que estas superen la suma de mil balboas (B/.1,000.00), o quien haya sido requerido por esta entidad para la liberación de la retención será sancionado con prisión de dos a cuatro años. Igual sanción se aplicará a los empleadores o a sus representantes y demás sujetos obligados que, mediante declaraciones engañosas, ocultaciones maliciosas o cualquier otro ardid, evadan o de cualquier forma impidan la afiliación al Seguro Social de las personas obligadas a afiliarse. La sanción se aumentará de una sexta a una tercera parte al empleador, al representante legal o a quien, en una u otra forma, ordene al gerente, administrador o contador retener la entrega de cuotas.

Artículo 242. Quien retenga y no remita los descuentos voluntarios del salario, autorizados por el trabajador, a su destinatario, dentro del plazo señalado al efecto, será sancionado con prisión de seis meses a tres años o su equivalente en días- multa o arresto de fines de semana.”

2.1.1 Disposiciones vinculantes

Aumento de Pensiones y Jubilaciones con cargo al Tesoro Nacional

- **Decreto de Gabinete No.51 de 21 de diciembre de 2006**, Gaceta Oficial 25698 de 26 de diciembre de 2006, autoriza el pago de un aumento con cargo al Tesoro Nacional, a las pensiones de vejez, vejez anticipada, invalidez y sobrevivientes del Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte; las pensiones absolutas permanentes, parciales permanentes y sobrevivientes de Riesgos Profesionales y las jubilaciones otorgados con base a leyes especiales así como las jubilaciones de la Contraloría General de la República, vigentes al 31 de diciembre de 2006.
- **Ley 22 de 13 de abril de 2009**, Gaceta Oficial 26261 de 15 de abril de 2009, autoriza un aumento de B/.25.00 mensuales, con cargo al Tesoro Nacional a

sistemáticamente el Texto Único del Código Penal, Gaceta Oficial 26519 de 26 de abril de 2010, estableciendo el Delito de Retención Indebida de Cuotas en los artículos 241 y 242.

los pensionados por vejez, vejez anticipada, vejez proporcional, vejez proporcional anticipada, invalidez y sobrevivientes del Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte; pensionados por incapacidad absoluta permanente y sobrevivientes de Riesgos Profesionales; pensionados parciales permanentes de Riesgos Profesionales; jubilados del Estado que cobran por el Fondo Complementario de Prestaciones Sociales Obligatorio para todos los servidores públicos del que la Caja de Seguro Social es el ente pagador; pensionados de Plan de Retiro Anticipado Autofinanciable (PRAA); jubilados del Estado que reciben su pago a través de la Contraloría General de la República.

- **Ley 70 de 6 de septiembre de 2011**, Gaceta Oficial 26865-A de 6 de septiembre de 2011, que modifica artículos de la Ley 51 de 2005, para aumentar pensiones y jubilaciones y adopta medidas para su efectividad, en el artículo 4, autorizó el pago de un aumento a las pensiones de vejez, vejez anticipada, invalidez y sobrevivientes del Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte, a las pensiones absolutas permanentes, parciales permanentes y sobrevivientes de Riesgos Profesionales y a las jubilaciones otorgadas con base en leyes especiales, vigentes en las planillas de pago de la segunda quincena del mes de junio de 2011 y cuyo monto sea hasta B/.800.00 mensuales.

- **Decreto de Gabinete No.33 de 25 de noviembre de 2014**, Gaceta Oficial 27675-A de 5 de diciembre de 2014, autorizó el pago de un aumento de las pensiones de viudez del Programa de Invalidez, Vejez y Muerte y del Programa de Riesgos Profesionales, vigentes al 30 de noviembre de 2014, cuyo monto base del cálculo de la pensión sea inferior a B/.120.00 mensuales. El aumento a las pensiones señaladas se hará de forma tal que no haya pensión de viudez inferior a los B/.120.00 mensuales.

- **Ley 27 de 4 de mayo de 2015**, Gaceta Oficial 27772-A de 4 de mayo de 2015, que reforma el Código Fiscal y dicta otras disposiciones, en el artículo 16, autoriza a partir del 1 de abril de 2015, un aumento a las pensiones de vejez, vejez anticipada, invalidez y sobrevivientes del Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte, las pensiones permanentes absolutas, parciales permanentes y sobrevivientes de riesgos profesionales y las jubilaciones vigentes al 31 de diciembre de 2014 y cuyos montos sean de hasta B/.1,000.00 mensuales, excluyendo los reembolsos de las pensiones de vejez.

2.1.2 Disposiciones complementarias

Bonificaciones con cargo al Tesoro Nacional

- **Decreto Ejecutivo No.1090 de 14 de diciembre de 2010**, Gaceta Oficial 26680 de 15 de diciembre de 2010, concede una bonificación anual de B/.60.00 con cargo al Tesoro Nacional, a partir del mes de diciembre de 2010, a los pensionados por incapacidad parcial permanente por Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social. El Decreto rige a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.
- **Ley 89 de 28 de junio de 2019**, Gaceta Oficial 28806-C de 28 de junio de 2019, crea una bonificación extraordinaria, única y uniforme para los jubilados del Estado y los pensionados del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social, por un monto de B/.100.00. La bonificación se otorgará a los jubilados y pensionados que se encuentren en las planillas de pago al mes de abril de 2019, la que se financiará con recursos que aportará el Gobierno Central provenientes de los gastos de funcionamiento, que se proyectan en la ejecución presupuestaria al segundo semestre de la Ejecución Presupuestaria de la vigencia fiscal 2019. La precitada bonificación se hará efectiva a más tardar el 31 de diciembre de 2019.

OTRAS PENSIONES CON CARGO AL TESORO NACIONAL QUE PAGA LA CAJA DE SEGURO SOCIAL

- **Ley 13 de 29 de marzo de 2010**, que constituye una instancia para el seguimiento de los derechos de las víctimas de la intoxicación masiva con dietilenglicol. Gaceta Oficial 26500- A de 29 de marzo de 2010. o Decreto Ejecutivo No.704 de 22 de julio de 2013, que reglamenta la Ley 13 de 29 de marzo de 2010, que constituye una instancia para el seguimiento de los derechos de las víctimas de la intoxicación masiva con dietilenglicol. Gaceta Oficial 27336 de 23 de julio de 2013. o Ley 20 de 26 de marzo de 2013, que modifica artículos de la Ley 13 de 2010, que constituye una instancia para el seguimiento de los derechos de las víctimas de la intoxicación masiva con dietilenglicol y establece una pensión vitalicia especial. Gaceta Oficial 27254 de 27 de marzo de 2013. o Ley 12 de 7 de abril de 2015, que modifica artículos de la Ley 13 de 2010 y la Ley 20 de 2013, relativas a la intoxicación masiva con dietilenglicol y dicta otras disposiciones. Gaceta Oficial 27755-A de 7 de abril de 2015.
- **Ley 28 de 4 de mayo de 2015**, que constituye una instancia para el seguimiento de medidas a favor de las víctimas afectadas en los hechos ocurridos del 6 al 10

de julio de 2010, en el distrito de Changuinola, provincia de Bocas del Toro, y dicta otras disposiciones. Gaceta Oficial 27772-A de 4 de mayo de 2015.

• **Ley 64 de 22 de octubre de 2015**, que establece una pensión vitalicia especial para las víctimas de intoxicación aguda por heparina con alcohol bencílico. Gaceta Oficial 27897 de 26 de octubre de 2015.

2.2 Reglamento General de Ingresos de la Caja de Seguro Social

El artículo 2 del Reglamento General de Ingresos, en lo sucesivo, el Reglamento, dispone que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley No.51 de 27 de diciembre de 2005, con independencia de los ingresos que reciba la Caja de Seguro Social por cualquier otro concepto, son recursos que deben ingresar a la Institución los siguientes:

1. De los empleados y empleadores.
2. De los independientes.
3. De los pensionados, jubilados y quienes reciben subsidios.
4. De la gestión propia.
5. De la ejecución de fianzas.
6. Del Estado.

Un aspecto que debe ser tomado en cuenta para este informe, es que conforme al artículo 48 del Reglamento, los empleadores domésticos, es decir, aquellos que tienen a su cargo a trabajadores domésticos están exentos de la presentación de la planilla mensual, en cuyo caso la Caja de Seguro Social emitirá de manera automática la facturación mensual sin incluir multas por la no presentación, lo que a nuestro criterio garantiza el pago de la cuota empleado empleador y los derechos que se generan a favor del trabajador doméstico, por no existir morosidad, a pesar de la omisión.

Ahora bien, una cosa es la no presentación de la planilla y otra muy distinta es el pago de la cuota. En tal sentido, dispone el artículo 55 del Reglamento que las cuotas empleado empleador deben ser canceladas por los empleadores mensualmente a más tardar el último día hábil del mes siguiente al que correspondan. Por ejemplo, el mes cuota enero debe ser pagado a más tardar el último día hábil de febrero.

Por otra parte, del artículo 75 al 88 del Reglamento, se establecen además de los criterios para la imposición de las sanciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley No.51 del 27 de diciembre de 2005, por actos u omisiones que constituyan infracciones a esa norma jurídica, las infracciones correspondientes, a saber:

1. No inscripción del empleador ante la Caja de Seguro Social.
2. Falta de notificación del cese temporal o definitivo de operaciones.
3. No afiliación por parte de un empleador de sus empleados.
4. No afiliación de los independientes contribuyentes.
5. Falta de notificación de la sustitución del empleador.
6. Declaraciones falsas en planillas conjuntas de empleados y empleadores.
7. Sub-declaración en planillas de pago.
8. Declaraciones falsas en la declaración de renta en concepto de honorarios.
9. Negativa del empleador de suministrar información para la determinación de las cuotas empleado-empleador.
10. Simulación de actos jurídicos para evitar las obligaciones con la Caja de Seguro Social.
11. Demás infracciones a la Ley Orgánica y sus reglamentos.

Cabe resaltar además la obligación para la Caja de Seguro Social, de denunciar la retención indebida ante el Ministerio Público, cuando el empleador o el independiente contribuyente, luego de transcurrido el término de tres (3) meses y surja la obligación de pagar, retenga y no remita las cuotas, con base en el artículo 241 del Código Penal. Incluso se exige que la Entidad se constituya en querellante, en casos como los que se indica en líneas anteriores.

Por último, el artículo 141 del Reglamento dispone que la Caja de Seguro Social, en los casos que determina dicha excerta legal y a requerimiento del empleado, deberá emitir una certificación en un plazo no mayor de diez (10) días, la cual podrá ser utilizada en los procesos que adelante el empleado ante los tribunales laborales, con el fin de gestionar las reclamaciones pertinentes a este fuero., dispone:

“Artículo 141. ⁷ Certificación en caso de denuncia del trabajador.

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 236 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, que regula el fuero laboral a favor de un empleado que denuncia formalmente la falta de afiliación por parte de su empleador, la Caja de Seguro Social, a requerimiento del empleado, deberá emitir una certificación en un plazo no mayor de diez (10) días; siempre y cuando:

1. La Institución tenga constancia y pruebas de que el empleado que la requiera, es efectivamente el empleado que denunció la falta de afiliación por parte de su empleador. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 51 de 2005, la identidad del denunciante será de carácter

⁷ Texto transcrito literalmente de la Gaceta Oficial 28028-C, en la cual consta el salto del artículo 137 al 141, no obstante, no se altera la secuencia del contenido del presente reglamento.

confidencial, por lo que el servidor público al servicio de la Caja de Seguro Social que divulgue o suministre información en violación de este numeral, será destituido.

2. Que la Institución, producto de una inspección o auditoria, realizada en virtud de dicha denuncia, haya comprobado la falta de afiliación o evasión por parte de dicho empleador. La Caja de Seguro Social contará con un término de hasta 60 días, luego de recibida la denuncia, para realizar las investigaciones pertinentes.

Esta certificación podrá ser utilizada en los procesos que adelante el empleado ante los tribunales laborales, con el fin de gestionar las reclamaciones pertinentes a este fuero.”(Las negrillas son nuestras)

2.2.1 Disposiciones vinculantes

- **Resolución s/n** aprobada por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, en segundo debate el 23 de junio de 1976, a través de la cual se aprueba el Reglamento para el Sistema de Recaudación mediante Planilla Pre-Elaborada con Facturación Directa.⁷
- **Resolución No.38,788-2006-J.D. de 30 de mayo de 2006**, Gaceta Oficial 25556, con la cual se aprueba el Reglamento General de Ingresos de la Caja de Seguro Social y se deroga el Reglamento para el Sistema de Recaudación mediante Planilla Pre-Elaborada con Facturación Directa, de 23 de junio de 1976, así como todas las disposiciones reglamentarias que le sean contrarias.
- **Resolución No.50,064-2016-J.D. de 26 de abril de 2016**, Gaceta Oficial 28028-C, con la cual se aprueba el Reglamento General de Ingresos de la Caja de Seguro Social, vigente desde el 11 de mayo de 2016.
- **Resolución No.52,689-2018-J.D. de 21 de junio de 2018**, Gaceta Oficial 28559, en la que se incluye la definición de trabajadores manuales bananeros, el literal f al numeral 1 y el literal i al numeral 6 del artículo 2 del Reglamento General de Ingresos, vigente desde el 11 de mayo de 2016.

2.2.2 Disposiciones complementarias

- **Ley 45 de 16 de junio de 2017**, Gaceta Oficial 28302-B, adiciona los artículos 144- A, 158-A, 161-A, 168-A, 168-B y 170-A, a la Ley 51 de 2005, que entre otras, introduce cuotas para los empleadores de las bananeras y el Estado, para cumplir con las prestaciones especiales que fueron aprobadas en la aludida ley.
- **Ley 6 del 20 de marzo de 2015, Gaceta Oficial 27744-A.** Que modifica artículos de la Ley 45 de 1995, relativos al impuesto selectivo al consumo de bebidas alcohólicas, y dicta otras disposiciones. A través de esta Ley se modifica el Artículo 27 de la Ley 45 de 1995, destinando el 20% de lo que se recaude al Subsistema Exclusivamente de Beneficio Definido del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja de Seguro Social.
- **Ley 114 de 18 de noviembre de 2019, Gaceta Oficial 28903-A**, que crea el Plan de Acción para Mejorar la Salud y dicta otras disposiciones para establecer el impuesto selectivo al consumo de bebidas azucaradas y los criterios para su uso. Modifica el artículo 9 de la Ley 45 de 1995, estableciendo el impuesto selectivo de consumo de bebidas azucaradas, que será del 7% para las bebidas gaseosas y del 10% para los jarabes, siropes y concentrados para la producción de bebidas azucaradas, los que serán utilizados para los fines establecidos en la Ley 51 de 2005.

2.3 Reglamento General de Afiliación e Inscripción de la Caja de Seguro Social

El artículo 1 del Reglamento de Afiliación de la Caja de Seguro Social, en lo sucesivo, el Reglamento, define y determina las condiciones, normas, términos, reglas y principios básicos de obligatorio cumplimiento, que regirán los trámites en los procesos de inscripción de empleadores, naturales o jurídicos, doméstico y voluntario, la afiliación, dependientes, beneficiarios, sin hacer distinción si se trata de ciudadanos nacionales o extranjeros.

Mientras que el artículo 2 del Reglamento, señala que la afiliación es el acto formal de incorporación de un asegurado a la Caja de Seguro Social como cotizante o dependiente de un cotizante; y, la Inscripción, es el registro en la Caja de Seguro Social de toda persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que opere en el territorio nacional y que utilice los servicios de un empleado o aprendiz, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o tácito, mediante el pago de un sueldo o salario.

Igualmente, el artículo 2 del Reglamento define como asegurado, a la persona afiliada conforme a los requisitos establecidos por la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social, ya sea al régimen obligatorio o al voluntario, y protegida por el sistema generándole el derecho a alguna o a todas las prestaciones otorgadas en virtud de esta Ley; y, al beneficiario, como la persona que tiene derecho a alguna prestación por la ocurrencia de los riesgos cubiertos por esta ley. Señala además, la norma en comento, que dependiente, es aquella persona que dependa económicamente de un cotizante dentro de los límites establecidos en la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social.

Por otra parte, el Reglamento define como empleado, a aquella persona natural, nacional o extranjera, que siendo un trabajador, realiza labores por cuenta ajena a favor de un empleador, en virtud de una relación laboral expresa o tácita, dentro de la República de Panamá; y, como empleador, a la persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que usa los servicios de un empleado, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o tácito, mediante el pago de un sueldo.

Un aspecto a resaltar es el deber que el artículo 3 del Reglamento impone a toda persona natural o jurídica de derecho público o privado, que opere en el territorio nacional, de inscribirse en la Caja de Seguro Social como empleador dentro de los primeros seis (6) días hábiles de inicio de operaciones, cuando utilice los servicios de un empleado o aprendiz, en virtud de un contrato de trabajo expreso o tácito, mediante el pago de sueldo o salario.

Indicándose además que todo empleador está obligado a notificar el ingreso del empleado, antes de iniciar a prestar el servicio, mediante Aviso de Entrada para los empleadores inscritos o según el listado inicial para los empleadores en proceso de inscripción, para efectos del reconocimiento de los riesgos profesionales, tal como lo establece el artículo 7 del Acuerdo 2, del 29 de mayo de 1995, publicado en la Gaceta Oficial No. 22,805, del 15 de junio de 1995, que reglamenta el Decreto de Gabinete Número 68 de 31 de marzo de 1970.

a. Requisitos para la inscripción del empleador en la Caja de Seguro Social

De acuerdo al artículo 5 del Reglamento, el empleador debe suministrar sus datos los cuales se acreditarán a través de los siguientes documentos:

1. Persona natural nacional o extranjero:

- a) Copia de la cédula de identidad personal, pasaporte original vigente o carné de residente permanente.
- b) Registro comercial, aviso de operación o certificado de idoneidad, en caso de ser necesario, según la actividad que desarrolle.

- c) Declaración expresa del domicilio del establecimiento comercial y del propietario (anexar croquis).
- d) Recibo de servicios básicos que compruebe el domicilio del establecimiento o residencia del empleador.
- e) Copia del contrato de trabajo debidamente registrado de cada empleado que prestará el servicio, según lo dispuesto en el artículo 67 del Código de Trabajo.
- f) Presentar los documentos e información proporcionada en la página web de la Institución, cuyo contenido se hace bajo la gravedad de juramento.

2. Persona Jurídica:

- a) Original y copia del pacto social y sus reformas.
- b) Certificación del Registro Público actualizada, con vigencia hasta de un (1) año, donde indique la conformación de la Junta Directiva, Representante Legal, si consta Poder General o Especial otorgado por la sociedad o autorización debidamente notariada, a favor de la persona que representará a la sociedad en los trámites administrativos. La Caja de Seguro Social se reserva el derecho a verificar y a confirmar con el Registro Público, los cambios efectuados al Pacto Social de la sociedad, en cuanto a la junta directiva o cualquier otra información.
- c) Registro comercial, aviso de operación o certificado de idoneidad, en caso de ser necesario, según la actividad que desarrolle.
- d) Declaración expresa del domicilio del establecimiento comercial y de la sociedad. (anexar croquis)
- e) Original y copia de la cédula del representante legal, pasaporte vigente o carné de residente permanente.
- f) Copia del contrato de trabajo registrado de cada empleado que prestará el servicio, según lo dispuesto en el artículo 67 del Código de Trabajo.
- g) Recibo de servicios básicos que compruebe el domicilio del establecimiento comercial y el de la sociedad.
- h) Presentar los documentos e información proporcionada en la página web de la Institución, cuyo contenido se hace bajo la gravedad de juramento.

Ahora bien, el parágrafo 1 del artículo 5 del Reglamento, señala que cuando se trate de Asociaciones o Consorcios Accidentales o cualquier otra figura que no requiera inscribirse en el Registro Público, para la inscripción en la Caja de Seguro Social como empleador, están obligados a presentar el Número de Identificación Tributaria (NIT) o Número Tributario (NT), expedido por la Dirección General de Ingresos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Mientras que el parágrafo 2 de la disposición referenciada indica que los documentos provenientes del extranjero, deben estar debidamente apostillados según lo. Establece el convenio de la Haya de 5 de octubre de 1961, que suprime la exigencia de legalización de los documentos públicos o privados provenientes del extranjero o en su defecto legalizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

3. Entidades públicas, autónomas y otras:

Las Entidades del Gobierno Central, Autónomas, Semi Autónomas o Descentralizadas, de los Municipios, de empresas Mixtas, o cualquier entidad pública, al momento de su inscripción debe presentar:

- a) Disposición Legal que confiere la existencia jurídica de la entidad.
- b) Copia del acto de nombramiento del funcionario responsable de la entidad.
- c) Copia de la cédula de identidad personal vigente del funcionario responsable de la entidad, mientras la Caja de Seguro Social introduce los sistemas tecnológicos o de coordinación con el Tribunal Electoral y otras instituciones, que le permitan prescindir de este requisito. Cualquier cambio de estos datos, debe ser notificado a la Caja de Seguro Social, dentro de los treinta (30) días calendario siguiente a tal hecho, so pena de las sanciones establecidas en la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social y el Reglamento General de Ingresos.
- d) Presentar los documentos e información proporcionada en la página web de la Institución, cuyo contenido se hace bajo la gravedad de juramento.

El Reglamento también dispone que la inscripción del empleador ante la Caja de Seguro Social, se formaliza en un documento denominado solicitud de inscripción, que se implementen por la Institución. (Cfr. Art. 6) Además, faculta a la Caja de Seguro Social se reserva el derecho de inspeccionar, revisar, verificar y comprobar, la información y datos suministrados por el empleador, con el fin de acreditar su existencia y determinar la exactitud contenida en la solicitud de Inscripción. (Cfr. Art. 11)

b. Obligaciones derivadas de la inscripción

De acuerdo al artículo 12 del Reglamento, todo empleador que opere en el territorio nacional, sea público o privado y que deba inscribirse en la Caja de Seguro Social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social y éste Reglamento, tendrá las siguientes obligaciones:

1. Verificar la afiliación de sus empleados, sean nacionales o extranjeros en la Caja de Seguro Social, en el momento que ingresan a su servicio.
2. En caso que el empleado no esté afiliado, proceder con su afiliación;
3. Deducir y retener la cuota del empleado sobre los salarios pagados por el empleador, de conformidad con el porcentaje, términos y condiciones establecidas en la Ley Orgánica de la Institución y en el Reglamento General de Ingresos.
4. Aportar la cuota sobre el salario pagado a sus empleados, en los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de la Institución y en el Reglamento General de Ingresos.

5. Remitir a la Caja de Seguro Social, el monto que corresponda a los numerales tres (3) y cuatro (4), junto con los impuestos nacionales deducidos y retenidos, en los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de la Institución y en el Reglamento General de Ingresos.

c. Criterio para la determinación de la existencia de relación de una trabajo

De acuerdo al artículo 13 del Reglamento, para los efectos de la Caja de Seguro Social, se considera que existe una relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social y las disposiciones del Código de Trabajo, contar con uno de los siguientes elementos:

1. Que el trabajador esté subordinado a recibir órdenes directas de quien lo contrata.

Esta subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse por el empleador o sus representantes en lo que se refiere a la ejecución del trabajo. Tal subordinación existe aun cuando no se produzca la dirección efectiva por parte del empleador o sus representantes, sino que basta exista la posibilidad jurídica que se someta a esa dirección. Por ello, el concepto de subordinación jurídica implica:

- a) Que el trabajador se encuentre obligado a laborar bajo la autoridad, mando y control del empleador;
- b) Que el trabajador esté obligado a realizar el trabajo convenido personalmente, con "intensidad, cuidado y eficiencia que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza";
- c) Que el trabajador esté obligado a prestar servicios en el tiempo convenido, en la forma y modalidades que les sean indicadas por el empleador de acuerdo con el contrato y dentro del marco de los fines y organizaciones de la empresa; y
- d) Que el trabajador deba rendir sus tareas en el lugar convenido.

2. Que el trabajador dependa económicamente o reciba ingresos en forma consecutiva, de quien lo contrata, conforme lo establece los artículos 77, 87 y 128 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social.

La dependencia económica no se determinará por un solo factor. Para efectos de la Caja de Seguro Social se entiende que existe dependencia, entre otras, cuando:

- a) Las sumas que percibe el empleado que presta el servicio o ejecuta la obra, constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.
- b) Las sumas a que se refiere el caso anterior, provienen directa o indirectamente de un empleador o como consecuencia de sus actividades; y

- c) El empleado que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra económicamente vinculado al giro de actividades que desarrolla el empleador.

d. Afiliación obligatoria al régimen de la Caja de Seguro Social

Reza el artículo 17 del Reglamento, que todos los trabajadores nacionales o extranjeros que brinden servicio dentro de la República de Panamá están obligados a afiliarse al régimen de la Caja de Seguro Social, conforme lo dispone el artículo 77 de la Ley 51 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena o empleados, esta obligación nace desde el momento en el que ingresan a laborar para un empleador, de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley y este reglamento.

e. De la afiliación de empleados

En cuanto a la afiliación de empleados, el artículo 19 del Reglamento dispone que todo empleado nacional o extranjero sujeto al régimen obligatorio del seguro social, que brinde servicios dentro de la República de Panamá, debe ser afiliado por su empleador dentro de los primeros seis (6) días hábiles, contados a partir de su ingreso, siempre que no haya sido afiliado con anterioridad. El empleador queda eximido de esta responsabilidad si el empleado ya estuviera afiliado. Para efectos del reconocimiento de los Riesgos Profesionales a un empleado, el empleador está obligado a notificar antes de iniciar la prestación del servicio mediante Aviso de Entrada o el listado inicial, tal como lo dispone el Parágrafo del artículo 3 de este Reglamento.

f. Documentos que exige el Reglamento para el proceso de afiliación

El Reglamento exige en su artículo 20 que para el proceso de afiliación se presenten los siguientes documentos, según sea el caso:

1. Mayores de edad nacionales:

- a) Cédula de identidad personal original vigente.
- b) Tarjeta de afiliación, sea manual o electrónica, con la información completa requerida por la Institución, firmada por el empleado y el empleador o validada a través de los medios electrónicos que implemente la Caja de Seguro Social.

2. Mayores de edad extranjeros:

- a) Pasaporte original vigente o carné de residente permanente.
- b) Contrato de trabajo registrado o promesa de trabajo debidamente sellada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

- c) Tarjeta de afiliación, sea manual o electrónica, con la información completa requerida por la Institución, firmada por el empleado y el empleador o validada a través de los medios electrónicos que implemente la Caja de Seguro Social.

En cada solicitud de ingreso, se verificarán las generales de la empresa, planilla, comprobante de pago y aviso de entrada.

3. Menores de edad nacionales:

- a) Certificado de nacimiento o cédula juvenil expedido por el Tribunal Electoral de Panamá.
- b) Tarjeta de afiliación manual firmada por el empleador y el empleado o solicitud electrónica, con la información requerida, validada a través de los medios electrónicos que implemente la Caja de Seguro Social para estos efectos, cuando aplique.

4. Menores de edad extranjeros:

- a) Certificado de nacimiento debidamente apostillado o legalizado del país de origen.
- b) Pasaporte original vigente.
- c) Prueba del domicilio o residencia expedida por autoridad competente que demuestre la permanencia estable en el territorio nacional
- d) Contrato registrado o promesa de trabajo debidamente sellado, por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, del asegurado (a) del cual es dependiente.

Agrando además uno de los párrafos del artículo 20 del Reglamento, que cuando en el curso de una investigación o auditoria, la Caja de Seguro Social detecte a menores de edad contratado por un empleador, sin estar previamente afiliado, debe remitir la información correspondiente al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para que determine si cumple con lo que se establece en los numerales 1 y 2 del artículo 117, siguientes y concordantes del Código de Trabajo.

g. Criterio para determinar la obligación de afiliar

El artículo 21 del Reglamento, en este aspecto dispone que para determinar la obligación de afiliar a un empleado, debe existir una relación de trabajo. El empleador inscrito como persona natural no podrá afiliarse como empleado de su propio negocio o establecimiento comercial. Esta persona natural que funge como empleador, podrá afiliarse mediante el régimen de seguro voluntario, de conformidad con lo dispuesto en el Título III del Libro II de este Reglamento.

h. Requisitos para la afiliación de dependientes

El proceso de filiación del dependiente, está establecido en el artículo 24 del Reglamento y según su condición, para ello se requiere cumplir con lo siguiente:

1. Esposo (a):

- a) Documentos originales de identificación de ambos, cédula de identidad personal vigente para los nacionales, pasaporte vigente en caso de extranjeros.
- b) Si el asegurado es extranjero debe presentar el carné de seguro social.
- c) Verificar de oficio la comprobación de salario del cotizante como parte de los requisitos para su afiliación.
- d) Certificado de matrimonio expedido por el Tribunal Electoral de Panamá, debidamente inscrito, con fecha de vigencia no mayor de seis (6) meses.⁸
- e) Declaración jurada del cotizante en la cual certifique que su esposo (a) convive y depende económicamente de él. El documento que acredita la declaración jurada será suministrado por las agencias administrativas, departamento de Afiliación de la Caja de Seguro Social o descargarlo de la página web de la institución.

2. Compañero (a):⁹

Documentos originales de identificación de ambos, cédula de identidad personal vigente para los nacionales, pasaporte vigente en caso de extranjeros.

- a) Si el asegurado es extranjero debe presentar el carné de seguro social.
- b) Verificar de oficio la comprobación de salario del cotizante como parte de los requisitos para su afiliación.
- c) Tres (3) declaraciones extrajudiciales, rendidas indistintamente ante la Corregiduría, Notaria, Juez Municipal, de Paz, de Circuito o Juzgado de Familia

⁸ Tratándose de matrimonios celebrados en el extranjero, para tramitar la afiliación como dependiente en la Caja de Seguro Social, debe estar debidamente inscrito el certificado de matrimonio, en el Tribunal Electoral de Panamá, para efectos de terceros, conforme lo establece el artículo 49 de la Ley 31 de 2006, publicada en la Gaceta Oficial 25,599 de 31 de julio de 2006.

⁹ En caso que el esposo (a) o compañero (a) haya estado casado (a) con anterioridad y en los registros de la Institución no conste la disolución del vínculo matrimonial; esta información debe ser actualizada con la presentación del respectivo certificado de divorcio o defunción.

En principio se presume que el (la) esposo (a), o compañero (a) depende económicamente del asegurado, conforme lo expresa en su declaración jurada. La Caja de Seguro Social se reserva el derecho de verificar la convivencia y dependencia del compañero (a).

Los certificados de soltería de extranjeros, expedidos en el país de origen, deben autenticarse de acuerdo a lo establecido en el Convenio de La Haya (Apostilla) de 1961. En caso que el país correspondiente no sea signatario del Convenio de Apostilla, debe ser autenticada por el funcionario diplomático o consular de Panamá, con funciones en el lugar de donde proceda el documento y a falta de ellos, por el representante diplomático o consular de una nación amiga en dicho país. En este último caso, se acompañará una certificación del Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá, en la cual se haga constar, que el país que expidió el documento no cuenta con representación diplomática o consular de Panamá.

de la República de Panamá, de la residencia del cotizante, que comprueben la convivencia en el territorio de la República de Panamá, en condiciones de singularidad y estabilidad, por más de nueve (9) meses consecutivos, según lo indica el numeral 6 del artículo 138 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social, para las prestaciones en salud y cinco (5) años para las prestaciones económicas, conforme lo establece el artículo 58 de la Constitución Política de la República de Panamá y el artículo 53 del Código de la Familia.

- d) Certificado de soltería de ambos, expedido por el Tribunal Electoral de Panamá o del país de origen debidamente apostillado, con fecha de expedición no mayor de ciento ochenta (180) días.
- e) Declaración jurada en la cual el asegurado manifieste que su compañero (a) convive y depende económicamente de él.

3. Hijos hasta los 18 años de edad: ¹⁰

- a) Cédula de identidad personal o pasaporte original vigente del padre o madre que solicita la afiliación, mientras la Caja de Seguro Social introduce los sistemas tecnológicos o de coordinación con el Tribunal Electoral de la República de Panamá y otras instituciones, que le permitan prescindir de este documento.
- b) Verificar de oficio la comprobación de salario del cotizante como parte de los requisitos para su afiliación.
- c) Acta de nacimiento, certificado de nacimiento o cédula juvenil expedido por el Tribunal Electoral de la República de Panamá, o del país de nacimiento debidamente apostillado, del hijo o hijos cuya afiliación se solicita, para que se compruebe el derecho a recibir las prestaciones que la Ley le concede.
- d) En caso que uno de los padres del menor sea panameño, presentará solamente certificado de nacimiento del menor, expedido por el Tribunal Electoral de la República de Panamá.

¹⁰ Los certificados de nacimiento de hijos nacidos en el extranjero, expedidos en el país de nacimiento, deben autenticarse de acuerdo a lo establecido en el Convenio de La Haya (Apostillas) de 1961. En caso que el país correspondiente no sea signatario del Convenio de Apostilla, debe ser autenticada por el funcionario diplomático o consular de Panamá, con funciones en el lugar de donde proceda el documento y a falta de ellos, por el representante diplomático o consular de una nación amiga en dicho país. En este último caso, se acompañará una certificación del Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá, en la cual se haga constar, que el país que expidió el documento no cuenta con representación diplomática o consular de Panamá.

4. Hijos de 18 a 25 años, estudiantes: ¹¹

- a) Cédula de identidad personal o pasaporte original vigente del hijo y del padre o madre que lo afilia.
- b) Certificado de nacimiento.
- c) Verificar de oficio la comprobación de salario del cotizante como parte de los requisitos para su afiliación.
- d) Recibo de matrícula, constancia de matrícula o certificación del plantel donde estudia, con las generales de las asignaturas, del período si es universitario, en caso de cursos, seminarios, talleres, estudios técnicos y otros, mientras la Caja de Seguro Social introduzca los sistemas tecnológicos que le permita prescindir de este documento.
- e) Declaración jurada expedida por el padre o la madre en la cual establezca que su hijo (a) depende económicamente de él (a).

5. Hijos inválidos mayores de 18 años: ¹²

Si se trata de un hijo inválido mayor de 18 años de edad, cuya invalidez se haya iniciado antes de esa edad, se requiere para su afiliación:

- a) Cédula de identidad personal o pasaporte original vigente.
- b) Verificar de oficio la comprobación de salario del cotizante como parte de los requisitos para su afiliación.
- c) Reconocimiento a favor del dependiente por parte de la Caja de Seguro Social del estado o condición, que le impide continuar con sus estudios, según el procedimiento establecido para estos efectos. La Caja de Seguro Social ordenará la evaluación, exámenes y pruebas necesarias para la determinación de la

¹¹ En el caso de hijos estudiantes dependientes totalmente del asegurado, el carné de dependiente, será expedido por el término que comprende el periodo de estudio vigente y su respectivo receso o vacaciones, según sea el caso.

Si el dependiente totalmente del asegurado estudia en el exterior, la documentación requerida debe autenticarse de acuerdo a lo establecido en el Convenio de La Haya (Apostilla) de 1961. En caso que el país correspondiente no sea signatario del Convenio de Apostilla, debe ser autenticada por el funcionario diplomático o consular de Panamá, con funciones en el lugar de donde proceda el documento y a falta de ellos, por el representante diplomático o consular de una nación amiga en dicho país. En este último caso no, se acompañará una certificación del Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá, en la cual se haga constar, que el país que expidió el documento no cuenta con representación diplomática o consular de Panamá. La documentación debe ser presentada en original y copia.

¹² Los hijos que presenten invalidez después de los 18 años, sólo podrán continuar afiliados, cuando no hayan pagado ninguna cuota como trabajador antes de su afiliación como dependientes inválidos, salvo que se trate de trabajos que según disposiciones legales, o programas especiales, se otorgan a personas con invalidez, para lo cual se debe adjuntar certificación expedida por el centro de trabajo, donde se compruebe esta situación.

En todo caso, la Caja de Seguro Social verificará y confirmará que, efectivamente el hijo inválido no ha registrado cuotas empleado-empleador en su cuenta individual.

invalidez y de esta forma proceder con la afiliación que corresponda, de ser reconocida.

6. Padres y madres, que dependan económicamente del asegurado o que se encuentren incapacitados para trabajar, según lo indican los numerales 5 y 6, del artículo 138 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social.¹³

- a) Cédula de identidad personal o pasaporte original vigente del hijo (a) cotizante que solicita la afiliación.
- b) Verificar de oficio la comprobación de salario del cotizante como parte de los requisitos para su afiliación.
- c) Certificado de nacimiento del asegurado expedido por el Tribunal Electoral de Panamá o del país de origen debidamente apostillado o autenticado ante la autoridad competente, si es extranjero.
- d) Cédula de identidad personal o pasaporte vigente del padre o la madre del hijo (a) cotizante.

i. Determinación de la invalidez de dependientes¹⁴

Según el artículo 25 del Reglamento, para los efectos de afiliación, la invalidez de los dependientes a que este reglamento se refiere será determinada únicamente por el dictamen médico de la Caja de Seguro Social, así:

1. Para la afiliación la Caja de Seguro Social ordenará el informe, los exámenes y pruebas necesarios para la determinación de la invalidez.
2. Reconocimiento a favor del dependiente como padre o madre por parte de la Caja de Seguro Social del estado o condición, que le impide trabajar, según el procedimiento establecido para estos efectos, tal como lo dispone el numeral 5

¹³ Se entenderá que el padre o la madre depende económicamente del asegurado, si carece de recursos propios para su manutención. La prueba de la dependencia económica se determinará mediante declaración jurada expedida por el hijo (a) cotizante en la cual establezca que su padre o madre depende económicamente de él o ella y describa en qué consiste esta dependencia.

En el acto de afiliación se advertirá por escrito al asegurado sobre la responsabilidad que genera la declaración falsa, advertencia que deberá firmar el asegurado.

En caso de no contar con la ficha o talonario, si es funcionario, de comprobación de salarios, la Institución verificará internamente la condición actual del asegurado, mientras la Caja de Seguro Social introduzca los sistemas tecnológicos de afiliación y de coordinación que le permita prescindir de este documento. Para efectos de renovación de Para efectos de renovación de carné de seguro social, del esposo (a) o compañero (a), padre, madre, deben realizarlo cada cinco (5) años y la Caja de Seguro Social se reserva el derecho de verificar y comprobar, de ser necesario o por denuncia, la condición que le permita continuar afiliado como dependiente del asegurado.

¹⁴ En lo que corresponde a los dependientes menores de edad y los que son mayores de edad con discapacidad que le impida trabajar, podrán realizar el trámite por conducto, de la persona responsable de su custodia, debidamente comprobada. En ambos casos, el representante o responsable solicitará la evaluación a través del departamento de Trabajo Social que corresponda a la unidad ejecutora más próxima a la residencia del solicitante.

del artículo 138 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social.

j. Código de identificación del dependiente

También establece el artículo 26 del Reglamento, que toda persona que ingrese como dependiente, al tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, se afiliará con el número de seguro social o de cédula de identidad personal, perteneciente al asegurado cotizante y se adicionará la siguiente codificación:

E-Esposo (**Esposa**)
C-Compañero (**Compañera**)
H-Hijo (**Hija**)
HI- Hijo Inválido (**Hija inválida**)
M- Madre
P - Padre
PI - Padre Inválido
MI -Madre inválida

k. Modificación de datos de asegurados y dependientes

Dispone el Reglamento en este aspecto en su artículo 27, que efectuada la afiliación, los datos personales de los asegurados y dependientes, sólo pueden ser modificados mediante certificado actualizado del Tribunal Electoral de Panamá o del país de origen, en que se haga constar una u otra de las siguientes condiciones:

- a) Marginal por cambio de nombre o apellido
- b) Reconocimiento de paternidad tardía
- c) Cancelación de inscripción de Nacimiento
- d) Impugnación de paternidad
- e) Anulación de número de cédula
- f) Libro auxiliar de los datos generales del ciudadano, según acta o partida de nacimiento del país de origen.

l. Modificación de datos de asegurados y dependientes extranjeros

La actualización de los datos generales de los asegurados y dependientes extranjeros que soliciten modificación o cambios, deben ser autenticados de acuerdo a lo establecido en el Convenio de La Haya (Apostilla) de 1961. En caso que el país correspondiente no sea signatario del Convenio de Apostilla, la certificación expedida en el país, debe ser autenticada por el funcionario diplomático o consular de Panamá, con funciones en el lugar de donde proceda el documento y a falta de ellos, por el representante diplomático o consular de una nación amiga en dicho país. En este último caso, se debe adjuntar certificación del Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá, en que conste que en el lugar de donde procede

el documento no hay funcionario consular o diplomático de Panamá, hasta que se implementen los sistemas tecnológicos correspondientes. (Cfr. Art.27 del Reglamento)

m. Comprobación de veracidad de datos suministrado por el asegurado

Es importante resaltar, a fin de evitar caer en estas prácticas, que el artículo 28 del Reglamento, señala que la Caja de Seguro Social se reserva el derecho de comprobar la veracidad de los datos suministrados por el asegurado, para determinar la exactitud de la información aportada con la solicitud de afiliación de los dependientes. Si la Caja de Seguro Social ha otorgado y reconocido prestaciones en salud o económicas, respectivamente, originadas de documentos, calificaciones o declaraciones fraudulentas o falsas, una vez comprobado tales hechos y la vinculación del asegurado o sus dependientes, podrá exigir el resarcimiento del monto de las prestaciones, además de la denuncia penal que corresponda, ante la autoridad competente.

n. Regímenes especiales: afiliación obligatoria de trabajadores domésticos

Uno de los aspectos más importante del presente trabajo, radica en determinar a qué régimen pertenecen los trabajadores domésticos si al régimen de afiliación obligatoria o por el contrario, están ubicados en el régimen de afiliación voluntaria.

Al respecto, dispone el artículo 61 del Reglamento que quedan incluidos en este Reglamento y obligados a afiliarse al Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social, a los trabajadores domésticos que presten servicios a un empleador en forma habitual y continua en labores del hogar, como: aseo, asistencia, cocina, lavado, jardinero y conductor, en residencias particulares; que no generen lucro o negocio para el empleador, en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica, por un periodo superior a un (1) mes.

Por otra parte, la disposición citada en el párrafo anterior, dispone como excepción: que los trabajadores que prestan servicios de naturaleza doméstica por un período inferior de tres (3) días a la semana para un solo empleador, con independencia que estos servicios se brinden por un término mayor a un (1) mes, no están sujetos a ser afiliados al régimen obligatorio; **sin embargo, estos trabajadores podrán afiliarse al Régimen de Seguro Voluntario.**

Ahora bien, para los efectos de futuras propuestas de modificaciones o adecuaciones normativas a las leyes y reglamentos relativos a la afiliación de los trabajadores domésticos, a fin de lograr una mayor protección de este grupo ocupacional y sus beneficiarios, en cuanto al acceso a la salud, protección contra riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y demás prestaciones económicas derivadas de dicha condición; **somos del criterio**

que se debe, sin dejar de exigir que los empleadores domésticos cumplan con sus obligaciones de Ley, ampliar el marco para permitir que otros trabajadores ubicados en dicha categoría ocupacional, puedan acceder sin mayores restricciones al Régimen de Seguro Voluntario, con independencia que estos trabajen más de tres (3) días a la semana para un solo empleador, durante largos periodos de tiempo, a fin de evitar su desprotección en materia de salud y seguridad social.

ñ. Requisitos Para formalizar la afiliación del empleado, el empleador debe cumplir con los siguientes requisitos:

Cédula de identidad personal o pasaporte vigente del empleador y empleado. Declaración jurada del empleador que contrata al trabajador doméstico, en caso de no contar con contrato escrito.

- a) En el Caso de los trabajadores domésticos migrantes, que son contratados en otro país para prestar servicio doméstico en nuestro país, el empleador debe presentar copia del contrato de trabajo sellado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 8 del Convenio OIT 189 de 2011, aprobado mediante Ley 29 de 2015.
- b) Declaración expresa del domicilio de la residencia del empleador (anexar croquis).
- c) Recibo de servicios básicos que compruebe la ubicación de la residencia del empleador si es de su propiedad y de ser lo contrario adjuntar copia del contrato de arrendamiento.
- d) Presentación de la documentación proporcionada en la página web de la Institución. (Cfr. Artículo 61 del Reglamento)

o. ¿Quiénes están excluidos de afiliarse como trabajador domestico?

Según el artículo 62 del Reglamento, quedan excluidos de afiliarse como trabajador doméstico, las siguientes personas:

1. Los parientes dentro del cuarto (4) grado de consanguinidad o segundo (2) de afinidad, además de los hijos adoptivos o de crianza del empleador doméstico y esposo (a) o compañero (a) del empleador.
2. Los trabajadores que prestan servicios de esta naturaleza a varios empleadores, en forma simultánea, salvo que cumpla con el artículo 61.
3. Los menores de catorce (14) años de edad.
4. Los trabajadores que no mantienen una relación de trabajo con el empleador, en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica.

Cabe agregar además, que para efectos de comprobar la relación de trabajo y la aprobación de la afiliación del trabajador doméstico, la Caja de Seguro Social se reserva el derecho de inspeccionar el lugar de trabajo donde prestará los servicios declarados por el empleador, cuando lo estime pertinente. (Cfr. Art. 63 del Reglamento)

p. Inscripción, monto y forma de pagar las cuotas

Sobre este aspecto, dispone el Reglamento de los artículos 64 al 70, los siguientes presupuesto, que importa tenerlos en cuenta:

1. La persona natural que utilice los servicios de un empleado doméstico, está obligado a inscribirse como empleador, afiliarse y reportar los sueldos o salarios pagados a los empleados, dentro de los seis (6) días hábiles del mes siguiente al servicio prestado, no obstante, el trámite de la solicitud estará sujeto a la aprobación del Departamento de Inscripción de Empleadores. En el evento en que se ordene una inspección por cualquier causa, para verificar y comprobar la relación de trabajo, el periodo que surja desde la solicitud hasta la perfección de la inscripción no causará multa, recargo e intereses legales, siempre y cuando el empleador cancele el monto total de las cuotas correspondientes, en el mes siguiente a la aprobación y vinculación del registro.
2. Corresponde a los empleadores domésticos deducir y cancelar mensualmente las cuotas y otros descuentos de Ley, correspondientes a los salarios devengados por sus empleados, una vez inscrito como empleador.
3. La Caja de Seguro Social facilitará a los empleadores domésticos, la facturación mensual que represente el pago de la cuota empleado-empleador, según el salario declarado. El empleador está obligado a notificar por escrito la terminación de la relación de trabajo y reportar la liquidación de las prestaciones laborales a que tiene derecho, a partir de la fecha en que dejó de laborar.
4. Las omisiones o datos falsos consignados en la planilla por el empleador, que se comprueben que han sido utilizados para obtener ventajas indebidas en el otorgamiento de prestaciones, tanto médicas como económicas, a las cuales no tendría derecho el empleado doméstico, será obligación y responsabilidad de forma individual o solidaria de ambas partes, resarcir a la Institución el importe total de estas prestaciones y al pago de la multa correspondiente según la gravedad de la falta cometida, conforme lo dispone el artículo 129 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social y el Reglamento General de Ingresas.
5. El empleador debe registrar mediante el uso de los medios electrónicos que la Caja de Seguro Social establezca, la afiliación del empleado, quien debe

concurrir personalmente al Departamento de Afiliación de la Dirección Ejecutiva Nacional de Prestaciones Económicas o a las Agencias Administrativas de la Dirección Nacional de Ingresos, para obtener el carné como asegurado, en caso de ser extranjero.

6. El Departamento de Inscripción de Empleadores de la Dirección Nacional de Ingresos, será el responsable del archivo y custodia de la información original y actualizada de todos los empleadores domésticos, debidamente inscritos en la Caja de Seguro Social, a nivel nacional.
7. Para los efectos de este Reglamento, las cotizaciones de los empleados domésticos se pagarán sobre una base mínima de cien balboas (B/.100.00), aunque su remuneración mensual sea inferior. En los casos en que el salario del empleado sea superior a cien balboas (B/.100.00) y menor al monto mínimo de la pensión de retiro por vejez fijada de conformidad con los artículos 80 y 177 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social, la cotización se pagará con base al monto de la pensión mínima vigente

2.3.1 Disposiciones vinculantes

- **Reglamento de Seguro Voluntario** aprobado en primer y segundo debate por la Junta Directiva en sesiones del 2 y 28 de mayo de 1963, respectivamente.¹⁵
- **Resolución No. 738 de 18 de agosto de 1976**, que aprobó el Reglamento por medio del cual se regula la incorporación de los Trabajadores del Mar al Régimen del Seguro Social.
- **Resolución No. 1348-83 J.D. de 14 de abril de 1983**, que modificó totalmente el contenido del Reglamento por medio del cual se regula la incorporación de los Trabajadores del Mar al Régimen del Seguro Social.
- **Resolución No. 16,807-98-J.D. de 5 de noviembre de 1998**, Gaceta Oficial 23677, que estableció el Reglamento por medio del cual se regula el Acto de Inscripción Patronal.

¹⁵ El Reglamento de Seguro Voluntario de la Caja de Seguro Social, no fue publicado en Gaceta Oficial. Del compendio de reglamentos elaborado por la Licenciada Xiomara Garrido, fue posible obtener el aludido documento, que indica posteriores modificaciones por la Junta Directiva de la Institución, a saber: artículo 14, modificado en sesiones de 1 y 4 de junio de 1965; artículos 13 y 23, modificados en sesiones del 24 y 27 de mayo de 1966; artículo 13, modificado en sesiones de 14 y 21 de mayo de 1975.

- **Resolución No. 18,506-2000.-J.D. de 6 de enero de 2000**, Gaceta Oficial 23977, a través del cual se aprobó el Reglamento de Seguro Voluntario.

- **Resolución No. 39,489-2007-J.D. de 23 de marzo de 2007**, Gaceta Oficial 25783, por medio de la cual se aprueba el Reglamento de Afiliación e Inscripción y deroga el Reglamento de Afiliación de Trabajadores Domésticos de 3 de diciembre de 1965 y sus modificaciones; el Reglamento por medio del cual se regula la incorporación de la Gente de Mar al régimen del Seguro Social de 18 de agosto de 1976 y sus modificaciones; el Reglamento por medio del cual se regula la Incorporación de los Trabajadores de Empresas Agrícolas al Régimen de Seguro Social, aprobado mediante Resolución No. 31,417-2002-JD. de 20 de marzo de 2002, publicada en la Gaceta Oficial 24,555 de 20 de mayo de 2002 y sus modificaciones; el Reglamento de Inscripción Patronal de 5 de noviembre de 1998, aprobado mediante Resolución No. 16807-98-J.D. de 5 de noviembre de 1998, publicada en la Gaceta Oficial 23677 de 23 de noviembre de 1998 y sus modificaciones; el Reglamento de Seguro Voluntario de la Caja de Seguro Social de 6 de enero de 2000, aprobado mediante Resolución 18506-2000-J.D., publicada en la Gaceta Oficial 23977 de 27 de enero de 2000 y sus modificaciones; el Reglamento de Inscripción de Beneficiarios de 19 de octubre de 1964 y sus modificaciones; el Reglamento de Trabajadores Independientes de 20 de abril de 1956 y sus modificaciones; y el Reglamento por el cual se regula la admisión de los trabajadores independientes afiliados a gremios con personería jurídica al régimen de la Caja de Seguro Social de 6 de febrero de 1974 y sus modificaciones; así como todos los reglamentos y resoluciones de Junta Directiva que contravengan lo dispuesto en este reglamento.

- **Resolución No. 40,230-2008-J.D. de 22 de enero de 2008**, Gaceta Oficial 25987, con la cual se modificaron los Artículos 75 y 76 del Reglamento de Afiliación e Inscripción de 2007.

- **Resolución No. 41,495-2009-J.D. de 15 de septiembre de 2007**, Gaceta Oficial 26402, mediante la cual se modificó el Artículo 42 y párrafos de la Resolución No. 39,489-2007-J.D. de 23 de marzo de 2007.

- **Resolución No. 47,213-2012-J.D. de 11 de diciembre de 2012**, Gaceta Oficial 27197-B, que modificó el Artículo 35 del Reglamento General de Afiliación e Inscripción.

- **Resolución No. 50,899-2017-J.D. de 6 de abril de 2017**, Gaceta Oficial 28262, a través de la que se modificaron los Artículos 23 y 25 del Reglamento General de Ingresos.

- **Resolución No. 52,165-A-2017-J.D. de 4 de octubre de 2017**, Gaceta Oficial 28403, por medio de la cual se modificó la Resolución No. 39,489-2001 J.D. del 23 de marzo de 2007.

- **Resolución No. 52,300-2017-J.D. de 2 de diciembre de 2017**, Gaceta Oficial 28428, que suspendió provisionalmente por un término de hasta treinta (30) días calendario, la aplicación de las modificaciones introducidas al Reglamento General de Afiliación e Inscripción de la Caja de Seguro Social, aprobada en la Resolución 52,165-A2017-J.D. de 4 de octubre de 2017.
- **Resolución No. 52,373-2018-J.D. de 18 de enero de 2018**, Gaceta Oficial 28448- B, que prorrogó por un término de hasta noventa (90) días calendario, la suspensión de la aplicación de la Resolución No. 52,300-2017-J.D. de 12 de diciembre de 2017.
- **Resolución No. 52,511-2018-J.D. de 12 de abril de 2018**, Gaceta Oficial 28506, que prorrogó por un término de hasta noventa (90) días calendario, la suspensión de la aplicación de la Resolución No. 52,300-2017-J.D. de 12 de diciembre de 2017.
- **Resolución No. 52,775-2018-J.D. de 13 de julio de 2018**, Gaceta Oficial 28571-A, que prorrogó por un término de hasta sesenta (60) días calendario, la suspensión de la aplicación de la Resolución 52,300-2017-J.D. de 12 de diciembre de 2017.
- **Resolución No. 52,805-2018-J.D. de 29 de agosto de 2018**, Gaceta Oficial 28605- B, en la que se derogó la Resolución No. 52,165-A-2017-J.D. de 4 de octubre de 2017. Reglamento vigente.

2.3.2 Disposiciones complementarias

- **Decreto de Gabinete No.363 de 17 de diciembre de 1970**, Gaceta Oficial 16758, por el cual se reglamenta la residencia temporal en el país de los ejecutivos de compañías internacionales y se conceden algunas exenciones.
- **Ley 41 de 24 de agosto de 2007**, Gaceta Oficial 25864, que crea el régimen especial para el establecimiento y la operación de sedes de empresas multinacionales y la comisión de licencias de sedes de empresas multinacionales y dicta otras disposiciones.
- **Ley 29 de 5 de mayo de 2015**, Gaceta Oficial 27773-B, por la cual se aprueba el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores

Domésticos, 2011 (núm. 189), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 16 de junio de 2011.

Conclusión

La República de Panamá como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificó, el 11 de junio del 2015 el Convenio No. 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el cual se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico legal, mediante la Ley No. 29 de 5 de mayo de 2015, publicada en la Gaceta Oficial No.27773-B de 5 de mayo de 2015.

De igual forma, en materia de trabajadores domésticos, nuestro país cuenta con un marco legal y reglamentario que contempla, entre otros, el procedimiento de inscripción y afiliación de empleadores domésticos (personas naturales y jurídicas) y trabajadores domésticos, tanto nacionales como extranjeros, al régimen obligatorio de seguridad social, tales como la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005 y los Reglamentos de Ingresos e Inscripción y Afiliación de la Caja de Seguro Social, respectivamente, lo que a nuestro criterio, representa una protección por parte del Estado, a favor de este grupo ocupacional.

No obstante, del análisis e interpretación de las disposiciones convencionales, constitucionales, legales y reglamentarias analizadas, que puede servir de base, somos del criterio que se debe proponer e incentivar investigaciones científicas dirigidas a determinar, si dicha normativa, sobre todo la interna de la Caja de Seguro Social, dispone requisitos rígidos o flexibles que permitan, faciliten o impiden, por un lado, la inscripción oportuna y eficaz de los empleadores domésticos al régimen obligatorio de seguridad social; y, por el otro lado, la afiliación de los trabajadores domésticos nacionales y extranjeros y, en consecuencia, de sus beneficiarios a dicho régimen.

Lo anterior, con la finalidad de proponer, de ser necesario, ante los Entes públicos correspondientes, la adecuación de la normativa respectiva, que permita y facilite el acceso de este grupo ocupacional y de sus beneficiarios, a los servicios de salud que brinda dicha la Caja de Seguro Social, a la protección frente a riesgos laborales (enfermedades y accidentes de trabajo) y el acceso a las prestaciones económicas derivadas del pago de cuotas empleado-empleador.

Finalmente, se debe identificar la existencia o no, y la promoción y divulgación Institucional de los mecanismos de defensa con que cuentan los trabajadores y sus organizaciones, tendientes a exigir de los empleadores, el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005 y que reproducen los reglamentos respectivos en materia de inscripción y afiliación, en términos generales y relacionados a los trabajadores domésticos, de manera particular.

Bibliografía

Convenio No. 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Convenio No.102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la norma mínima de la seguridad social.

Constitución Política de la República de Panamá.

Código de Trabajo.

Ley No. 51 de 27 de diciembre de 2005 Mediante la cual se reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y se dictan otras disposiciones.

Reglamento de Ingresos de la Caja de Seguro Social.

Reglamento de Afiliación e Inscripción de la Caja de Seguro Social.

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

<http://www.css.gob.pa/normasreglamentos.html>

<https://www.paho.org/es>