Permisos de trabajo (Employment Pass) y política de inmigración

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Los fundamentos: Contact Singapore y el sistema de permisos de 1998

Singapur siempre ha sido una ciudad de inmigrantes, como describió la parte A para el siglo XIX. La política moderna de captación de profesionales extranjeros tomó forma en los años noventa. En 1997, la International Talent Division del Ministry of Manpower (MOM, Ministerio de Trabajo) puso en marcha Contact Singapore, una agencia que empezó con seis oficinas en el extranjero para promocionar la ciudad entre los profesionales extranjeros. En su discurso del National Day Rally de ese mismo año, el primer ministro Goh Chok Tong explicó que la contratación abierta de extranjeros «did not extend only to top-rung prestigious positions», ya que alcanzaba también a los mandos intermedios, a los trabajadores cualificados y a los técnicos.[1]

El marco administrativo llegó a continuación. El 1 de septiembre de 1998 entró en vigor un nuevo sistema de permisos de trabajo (Employment Pass), clasificados según la cualificación y el salario en permisos P, Q y R. El 1 de julio de 2004 se añadió un S Pass para trabajadores cualificados de nivel medio. El STAR Committee,

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

creado en noviembre de 1998, y el plan Manpower 21 de 1999 establecieron la estrategia de atraer talento extranjero para sostener el crecimiento.[2] El momento tenía sus razones. La crisis financiera asiática de 1997, que describe el capítulo D.III, había mostrado lo expuesta que estaba la ciudad, mientras que la estrategia de gestión patrimonial descrita en el capítulo D.V requería banqueros privados, gestores de fondos y abogados que Singapur aún no podía formar en número suficiente.

El Employment Pass y el salario mínimo de acceso

El Employment Pass (EP) es hoy el principal permiso para profesionales, directivos y ejecutivos extranjeros. Su primera condición es un salario mensual mínimo, que el MOM fija y eleva periódicamente. Para las nuevas solicitudes en 2026, el salario mínimo de acceso es de 5600 S$ en la mayoría de los sectores y de 6200 S$ en los servicios financieros. Ambos importes aumentan progresivamente con la edad a partir de los 23 años y alcanzan 10 700 S$ y 11 800 S$, respectivamente, para los candidatos de 45 años o más.[3]

Se ha anunciado un nuevo aumento. A partir del 1 de enero de 2027 para las nuevas solicitudes y del 1 de enero de 2028 para las renovaciones, el salario mínimo de acceso sube a 6000 S$ con carácter general y a 6600 S$ en los servicios financieros, mientras que los importes máximos para los candidatos de más edad suben a 11 500 S$ y 12 700 S$.[4] El umbral más alto para los servicios financieros refleja los salarios más elevados que se pagan en el sector. Refleja también un juicio político: como el sector paga bien, un extranjero contratado con el umbral general desplazaría con más facilidad a un candidato local. Entre 2021 y 2025, el umbral para los servicios financieros pasó de 5000 S$ a 6200 S$, y el de los demás sectores, de 4500 S$ a 5600 S$.[5]

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

COMPASS: un sistema de puntos para la complementariedad

El umbral salarial por sí solo no respondía a la cuestión política de si los profesionales extranjeros complementaban a la fuerza laboral local o la sustituían. Por ello, desde septiembre de 2023 el EP tiene una segunda fase, el Complementarity Assessment Framework, conocido como COMPASS.[6] Una solicitud debe alcanzar 40 puntos. Cuatro criterios básicos aportan hasta 20 puntos cada uno: salario, cualificaciones, diversidad y apoyo al empleo local. Dos criterios adicionales suman puntos por competencias escasas y por prioridades económicas estratégicas.[7]

Los criterios de diversidad y de empleo local son los elementos más originales. Una empresa con 25 o más empleados profesionales, directivos, ejecutivos y técnicos (PMET) obtiene 20 puntos por diversidad si la nacionalidad del candidato representa menos del 5 % de ese personal, diez puntos si se sitúa entre el 5 % y el 25 % y ninguno si alcanza el 25 % o más. En cuanto al empleo local, la misma empresa obtiene 20 puntos si su proporción de PMET locales alcanza la mediana de su sector, diez puntos si se sitúa entre el percentil 20 y la mediana y ninguno por debajo del percentil 20. Una proporción de PMET locales de al menos el 70 % garantiza diez puntos. Las empresas más pequeñas reciben por defecto diez puntos en cada criterio.[8]

El diseño revela la mentalidad del Estado singapurense. Las cuotas por nacionalidad chocarían con la imagen que la ciudad tiene de sí misma como plataforma abierta. COMPASS ofrece, por tanto, a las empresas un incentivo para diversificar su personal extranjero y para emplear a trabajadores locales al nivel de sus homólogas. Un banco cuya mesa de negociación esté dominada por una sola nacionalidad tendrá más dificultades para incorporar a otro colega de esa nacionalidad. La Shortage Occupation List (lista de ocupaciones con escasez de personal) añade una bonificación de hasta 20 puntos para puestos que requieren competencias muy especializadas y escasas. Los candidatos que dependen de esos puntos quedan vinculados a la ocupación deficitaria y solo pueden ser reasignados tras notificarlo al MOM.[9]

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Tres categorías de candidatos están exentas de COMPASS: quienes perciben un salario mensual fijo de al menos 22 500 S$, quienes son trasladados desde el extranjero dentro de una misma empresa y quienes cubren un puesto durante un mes o menos.[10] La exención salarial es importante para el centro financiero, ya que los banqueros sénior, los gestores de carteras y los jefes de mesa suelen ganar más de ese importe. En la práctica, COMPASS afecta sobre todo a los niveles intermedios: analistas, personal de operaciones, responsables de cumplimiento normativo y gestores de relaciones con clientes júnior.

El Fair Consideration Framework

COMPASS se apoya en un instrumento más antiguo. El Fair Consideration Framework (marco de consideración equitativa) se anunció el 23 de septiembre de 2013. A partir del 1 de agosto de 2014, los empleadores que presentaban nuevas solicitudes de EP tenían que demostrar que no habían podido encontrar candidatos singapurenses adecuados, publicando la vacante en una bolsa nacional de empleo, abierta a singapurenses, durante al menos 14 días naturales.[11] Las empresas con una proporción desproporcionadamente baja de singapurenses entre sus PMET, en comparación con las demás empresas de su sector, son objeto de un control adicional. Desde el 1 de septiembre de 2023, el requisito de publicación ya no se aplica a los candidatos que ganan 22 500 S$ al mes o más, en consonancia con la exención de COMPASS.[12]

La Workplace Fairness Act, que el Parlamento aprobó en enero de 2025, otorga a los principios de empleo equitativo rango de ley desde su entrada en vigor. Prohíbe la discriminación por motivos que incluyen la nacionalidad.[13] Para las entidades financieras, la consecuencia práctica es que las decisiones de contratación deben documentarse de forma que demuestren un proceso equitativo para los candidatos locales.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

El ONE Pass y el mercado del talento de primer nivel

En la cúspide del mercado, Singapur compite por personas que podrían vivir en cualquier lugar. Para ellas se introdujo en enero de 2023 el Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass).[14] Es un permiso personal que permite a su titular trabajar para varias empresas y cambiar de empleador sin una nueva solicitud. Los solicitantes deben haber percibido un salario mensual fijo de al menos 30 000 S$ en los doce meses anteriores a la solicitud, con un empleador consolidado en el extranjero, o prever percibir ese importe con una empresa consolidada en Singapur. Los logros sobresalientes en el deporte, las artes o el mundo académico pueden sustituir al criterio salarial. El permiso tiene una validez de cinco años y es renovable cada vez por otros cinco.[15]

A partir del 28 de enero de 2027, una nueva vía de IA y tecnología abrirá el ONE Pass a candidatos de empresas tecnológicas cuya remuneración mensual de 30 000 S$ podrá incluir acciones u opciones consolidadas, siempre que el salario fijo sea de al menos 22 500 S$. Necesitarán además al menos cinco años en funciones de fundador, de alta dirección o técnicas dentro de los diez años anteriores.[16] El cambio muestra dónde ve ahora el Estado el talento más escaso. Para el centro financiero, abre una vía para los ingenieros y científicos de datos que los bancos, las gestoras de activos y las empresas de pagos necesitan para construir sistemas basados en inteligencia artificial.

Residencia permanente y ciudadanía

Los permisos de trabajo son temporales. Un profesional extranjero que desee establecerse debe solicitar la residencia permanente y, más adelante, la ciudadanía. Ambas se conceden de forma discrecional por la Immigration and Checkpoints Authority (autoridad de inmigración y control fronterizo), que tiene en cuenta la contribución económica del solicitante, sus vínculos familiares, la duración de su residencia y su integración. El Estado no publica criterios detallados. Las cifras concedidas cada año se fijan por decisión política y se han mantenido en líneas generales estables desde el debate sobre el Population White Paper (libro blanco sobre la población) de 2013, que describe la sección siguiente.[17] Para el centro

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

financiero, el carácter discrecional de estas decisiones tiene una consecuencia. El personal extranjero sénior permanece a menudo durante muchos años con permisos de trabajo, lo que vincula su presencia en Singapur a su empleo y lo hace más móvil que los residentes establecidos.

Notas

1. Wikipedia, «Immigration to Singapore» (consultado en noviembre de 2026) y Wikipedia, «Foreign workers in Singapore» (consultado en noviembre de 2026), ambos con cita del discurso del National Day Rally de Goh Chok Tong de 1997: la contratación «did not extend only to top-rung prestigious positions». Wikipedia, «Immigration to Singapore» (consultado en noviembre de 2026): en 1997 la International Talent Division del Ministry of Manpower puso en marcha Contact Singapore, empezando con seis oficinas en el extranjero. ↩
2. Wikipedia, «Immigration to Singapore» (consultado en noviembre de 2026): el STAR Committee se creó en noviembre de 1998 para atraer talento extranjero; le siguió Manpower 21 en 1999. Wikipedia, «Foreign workers in Singapore» (consultado en noviembre de 2026): el 24 de julio de 1998 el Gobierno estableció un sistema de expedición de permisos de trabajo según la cualificación y el salario; el sistema P, Q, R entró en vigor el 1 de septiembre de 1998 y el 1 de julio de 2004 se añadió un tipo «S». ↩
3. Ministry of Manpower, «Employment Pass: Eligibility», mom.gov.sg (última actualización: 3 de noviembre de 2026): mínimo actual de 5600 S$ para los sectores distintos de los servicios financieros, que aumenta con la edad hasta 10 700 S$ a partir de los 45 años; servicios financieros: 6200 S$, hasta 11 800 S$. ↩
4. Ministry of Manpower, «Employment Pass: Eligibility», mom.gov.sg (última actualización: 3 de noviembre de 2026): para nuevas solicitudes a partir del 1 de enero de 2027 y renovaciones de permisos que venzan a partir del 1 de enero de 2028, 6000 S$ (hasta 11 500 S$ a partir de los 45 años) y, para los servicios financieros, 6600 S$ (hasta 12 700 S$). ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

5. Ministry of Manpower, respuesta escrita a la Parliamentary Question n.º 752 (Notice Paper n.º 352 de 2026) del Sr. Louis Chua Kheng Wee, 12 de enero de 2026, mom.gov.sg: entre 2021 y 2025, el salario mínimo de acceso al EP pasó de 5000 S$ a 6200 S$ en los servicios financieros y de 4500 S$ a 5600 S$ en los demás sectores. ↩
6. COMPASS se aplicó a las nuevas solicitudes de EP a partir del 1 de septiembre de 2023 y a las renovaciones a partir del 1 de septiembre de 2024; anuncios del Ministry of Manpower de marzo de 2022 y debate del Committee of Supply de 2022. La página actual del MOM sobre requisitos (consultada en noviembre de 2026) ya no indica estas fechas. ↩
7. Ministry of Manpower, «Employment Pass: Eligibility», mom.gov.sg (última actualización: 3 de noviembre de 2026): las solicitudes «must earn 40 points to pass COMPASS»; C1 salario, C2 cualificaciones, C3 diversidad y C4 apoyo al empleo local (hasta 20 puntos cada uno); C5 bonificación por competencias (hasta 20 puntos) y C6 bonificación por prioridades económicas estratégicas (10 puntos). ↩
8. Ministry of Manpower, «COMPASS», mom.gov.sg/compass (consultado en noviembre de 2026): puntuación C3 de diversidad (menos del 5 %: 20 puntos; del 5 % a menos del 25 %: 10; 25 % o más: 0); C4 proporción de PMET locales en relación con el sector (percentil 50 o superior: 20; del percentil 20 a menos del 50: 10; por debajo del percentil 20: 0); una proporción de PMET locales de al menos el 70 % garantiza al menos 10 puntos; las empresas con menos de 25 PMET reciben 10 puntos por defecto. ↩
9. Ministry of Manpower, «COMPASS», mom.gov.sg/compass (consultado en noviembre de 2026): C5 bonificación por competencias para puestos incluidos en la Shortage Occupation List (20 puntos cuando la proporción de la nacionalidad es inferior a un tercio, 10 puntos en los demás casos); los candidatos que necesitaron los puntos de la SOL quedan limitados a esa ocupación y su reasignación requiere notificación previa al MOM. ↩
10. Ministry of Manpower, «Employment Pass: Eligibility», mom.gov.sg (última actualización: 3 de noviembre de 2026): candidatos exentos de COMPASS si

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

perciben un salario mensual fijo de al menos 22 500 S$, si solicitan el permiso como trasladados desde el extranjero dentro de la misma empresa (overseas intra-corporate transferee) o si cubren el puesto durante un mes o menos. ↩

11. Wikipedia, «Fair Consideration Framework» (consultado en noviembre de 2026): anunciado el 23 de septiembre de 2013; a partir del 1 de agosto de 2014 las empresas tenían que demostrar que no podían contratar a candidatos singapurenses adecuados y publicar la oferta en una bolsa de empleo gestionada por la Singapore Workforce Development Agency, de conformidad con las Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices; cada anuncio abierto a singapurenses y publicado durante al menos 14 días naturales; las empresas con una concentración desproporcionadamente baja de PMET singapurenses en comparación con las demás empresas del sector quedan sujetas a un control adicional. ↩
12. Ministry of Manpower, «COMPASS», mom.gov.sg/compass (consultado en noviembre de 2026), con referencia a la exención del requisito de publicación de ofertas del Fair Consideration Framework para candidatos que ganan 22 500 S$ o más a partir del 1 de septiembre de 2023. ↩
13. Workplace Fairness Act 2025, aprobada por el Parlamento el 8 de enero de 2025, aplicable a los empleadores con 25 o más empleados y que incluye la nacionalidad entre las características protegidas. ↩
14. ONE Pass introducido el 1 de enero de 2023; anunciado por el Ministry of Manpower en agosto de 2022. ↩
15. Ministry of Manpower, «Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility», mom.gov.sg (consultado en noviembre de 2026): salario mensual fijo de al menos 30 000 S$ durante los 12 meses anteriores a la solicitud, con un empleador consolidado en el extranjero (capitalización bursátil de al menos 500 millones de dólares estadounidenses o ingresos anuales de al menos 200 millones de dólares estadounidenses), o salario previsto de al menos 30 000 S$ con una empresa consolidada en Singapur; logros sobresalientes en el deporte, las artes y la cultura o el mundo académico y la investigación; «renewable for 5 years each time». ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

16. Ministry of Manpower, «Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility», mom.gov.sg (consultado en noviembre de 2026): vía de IA y tecnología a partir del 28 de enero de 2027; al menos 30 000 S$ al mes durante 12 meses consecutivos, de los cuales el salario mensual fijo debe ser de al menos 22 500 S$ y el resto puede consistir en componentes no monetarios consolidados, como ESOP o ESOW; al menos cinco años acumulados como fundador, miembro de la alta dirección o en una función técnica en los últimos diez años; empleador que sea una empresa tecnológica, una división tecnológica o una sociedad de capital riesgo tecnológico que alcance un umbral de tamaño. ↩

17. Cifras oficiales desde 2013: unos 30 000 nuevos residentes permanentes y entre 15 000 y 25 000 nuevos ciudadanos al año; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (ediciones anuales). ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.