

LEY 7
De 14 de febrero de 2018

**Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios
y dicta otras disposiciones**

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Esta Ley tiene como objetivo prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos, conforme a las convenciones sobre Derechos Humanos ratificadas por la República de Panamá.

Artículo 2. Para lograr el objetivo previsto en el artículo anterior, el desarrollo de la Política Pública se enfocará en:

1. Sensibilizar, prevenir y prohibir con miras a erradicar el hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo en el ámbito laboral, educativo, comunitario y en cualesquiera otros ámbitos.
2. Imponer responsabilidades y sanciones, garantizando con ello los derechos humanos, la dignidad, el respeto y el bienestar de toda mujer u hombre de cualquier edad.

Artículo 3. Para los efectos de esta Ley, los términos siguientes se entenderán así:

1. *Hostigamiento, acoso sexual o moral.* Acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye la libertad, actúa groseramente con insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de la otra persona. En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa a darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado. En el ámbito educativo, consiste en amenazas, intimidación, humillaciones, burlas, maltrato físico, discriminación contra personas con discapacidad o cualquier tipo de discriminación, basada o no en el sexo de la víctima.
2. *Racismo.* Concepción que parte de una superioridad de ciertas razas o raza sobre otras, basándose en una supuesta pureza biológica que debe traducirse en ventajas para la raza superior, o en el reconocimiento de su dominio, sobre otra u otras que son finalmente discriminadas y tratadas indignamente. Es un instrumento para afianzar el poder político y económico de ciertos grupos, que se basa en unas meras características físicas como justificación de una estructura de poder determinada. Se



manifiesta en requisitos como tener buena presencia para acceder a un puesto de trabajo.

3. *Sexismo*. Actitud o acción que subvalora, excluye, sobrepresenta y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y roles diferentes asignados a hombres y mujeres son consecuencia de un orden natural, inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino.

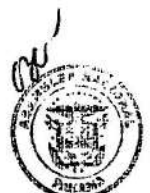
Artículo 4. Las disposiciones de esta Ley son de orden público y obligan a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentren en el territorio nacional. Asimismo, se regirán por estas normas los servidores públicos, así como los estudiantes.

Artículo 5. Le corresponde al Ministerio de Educación, a la Universidad de Panamá, como fiscalizadora de las universidades particulares, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y al Ministerio de Desarrollo Social, cada uno dentro de su ámbito de acción:

1. Promover y desarrollar programas educativos para la prevención de las conductas previstas en esta Ley. Esto incluye el estudio, investigación y publicación de información relativa a estos problemas, concienciando de esta forma a la colectividad.
2. Promover la sensibilización y fomentar programas de servicios de información, apoyo y protección a las personas que han sido víctimas de cualquiera de las conductas previstas en esta Ley.
3. Desarrollar estrategias para fomentar cambios en las políticas y procedimientos en las instituciones gubernamentales y del sector privado, con el fin de mejorar sus respuestas a las necesidades de las víctimas.
4. Evaluar el progreso de esta Ley y someter informes anuales a la Asamblea Nacional.
5. Analizar y realizar estudios de necesidades sobre programas de intervención, educación y readiestramiento de personas que incurran en las conductas previstas en esta Ley, para su rehabilitación.

Artículo 6. Todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo. En atención a lo anterior, se deberán tomar las medidas que sean necesarias y convenientes, incluyendo las siguientes:

1. Poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de las conductas previstas en esta Ley.
2. Establecer, por medio de reglamento interno de trabajo, convenios colectivos u órdenes de la dirección, un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de dichas conductas. Este procedimiento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido en esta Ley, proveer



confidencialidad, protección al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses para instaurarse, contado a partir de la vigencia de esta Ley.

Artículo 7. Los gremios profesionales deberán establecer políticas de prevención y procedimientos de sanción para las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo, efectuadas por parte de sus agremiados, con ocasión del ejercicio profesional. Igualmente, las organizaciones de trabajadores u organizaciones sociales desarrollarán programas de orientación y asesoramiento para evitar la práctica de estas conductas.

Artículo 8. El incumplimiento de las medidas dispuestas en los artículos precedentes por parte de empleadores, superiores jerárquicos de la víctima en instituciones públicas, centros educativos, oficiales o particulares, sindicatos y gremios u organizaciones será sancionado así:

1. Multa de quinientos cincuenta balboas (B/.550.00) a mil balboas (B/. 1 000.00) para la empresa, impuesta por la autoridad jurisdiccional de trabajo, cada vez que se falle un caso en que se sancione por alguna las conductas previstas en esta Ley.
2. Los superiores jerárquicos de las instituciones públicas incurrirán en el delito de infracción de los deberes de los servidores públicos, según lo establecido y sancionado por el Código Penal.

Artículo 9. A quien que se le compruebe haber realizado, en cualquier ámbito, alguna de las conductas descritas en esta Ley, se le aplicarán según la gravedad del hecho y sus efectos, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal, las sanciones siguientes:

1. En el caso de trabajadores de la empresa privada, terminación de la relación laboral por causa justificada, de acuerdo con lo establecido el numeral 15 del artículo 213 del Código de Trabajo.
2. En el caso de servidores públicos que incurran en acoso sexual, terminación de la relación laboral, de acuerdo con lo previsto en el numeral 14 del artículo 140 y del numeral 10 del artículo 155 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, que regula la Carrera Administrativa.
3. En el caso de los servidores públicos que no son de carrera, de acuerdo con el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, que incurran en las conductas descritas en el artículo 3 de la presente Ley, se procederá con base en lo establecido en la Constitución Política y la ley.
4. Suspensión temporal por una semana y matrícula condicionada por un año para el estudiante de educación básica y suspensión temporal de dos semanas y matrícula condicionada por un año para el estudiante de educación media que hostigue a otro en su centro educativo. Además, quedan obligados a recibir tratamiento en los



departamentos de orientación psicológica de los centros educativos. El estudiante universitario será suspendido por un semestre o un cuatrimestre académico. En caso de reincidencia se le separará un año de la institución.

5. A los docentes que se les compruebe haber incurrido en hostigamiento, acoso sexual o moral, sexismo o racismo, según lo establecido en el artículo 178 del Código Penal.
6. Responsabilidad civil de indemnizar a la persona ofendida de acuerdo con lo establecido en el artículo 1644-A del Código Civil, cuando el responsable de cometer alguna de las conductas previstas en esta Ley sea un empresario, cliente de la empresa, usuario de servicios públicos o ejerza una profesión liberal. Le corresponderá al juez competente de la causa imponer la indemnización.

Artículo 10. Cuando se compruebe que una persona ha sido víctima de alguna de las conductas descritas en esta Ley tendrá derecho:

1. En caso de que haya sido despedida, a que se considere despido injustificado, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.
2. Al cese de las consecuencias negativas de las oportunidades de empleo o de estudio denegadas.
3. A que se dé por terminada la relación laboral, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, de acuerdo con el Código de Trabajo, si expresamente lo solicita. Tratándose de servidores públicos podrán también considerarse el traslado si así lo desea. De cualquier forma, tendrá derecho al pago de salarios caídos y demás indemnizaciones que el juez determine. La parte responsable deberá cubrir los gastos y costas del proceso.

Artículo 11. Los entes encargados de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores son:

1. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, cuando la responsabilidad del establecimiento de la política contra las conductas previstas en esta Ley esté a cargo del empleador.
2. Los superiores jerárquicos de las entidades públicas responsables de hacer cumplir las disposiciones de la Ley de Carrera Administrativa.
3. El Ministerio de Educación, cuando la responsabilidad de la política contra las conductas previstas en esta Ley esté a cargo de los directores de centros educativos.
4. Las universidades del país, cuando la responsabilidad de la política contra las conductas previstas en esta Ley esté a cargo del rector o representantes de las universidades.
5. Los superiores jerárquicos en la empresa privada.

Artículo 12. El procedimiento para investigar y resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo será expedito, efectivo y confidencial y en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, contado a partir de la interposición de la denuncia.



Artículo 13. Agotado el procedimiento interno en la empresa o el proceso disciplinario en las instituciones estatales o en el caso de que este o la sanción no se cumpla por motivos no imputables a la persona ofendida, se podrá presentar demanda por despido directo o daño y perjuicio ante la jurisdicción competente.

Artículo 14. Siempre que se denuncie un caso de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo, las empresas, instituciones públicas, centros educativos o gremios profesionales deberán preparar un informe escrito sobre este, que contendrá los pormenores de la investigación, las alegaciones de las partes, declaraciones de los testigos y los otros elementos de prueba, sanción, sobreseimiento o absolución. Las empresas e instituciones públicas deberán mantener un sistema de recopilación al respecto. El incumplimiento de esta obligación será sancionado conforme a lo establecido en el artículo 8. En todo caso se guardará la mayor confidencialidad, tanto por las personas que realizan la investigación como por aquellos que son requeridos como testigos, los cuales serán informados solo de lo indispensable y observarán la mayor reserva. No se permitirán indagaciones acerca de la vida privada ni sexual del demandante. Tampoco sufrirá perjuicio alguno en su empleo o estudio ninguna persona que haya presentado demanda por cualquiera de estas conductas, haya comparecido como testigo o de cualquier forma haya intervenido en el caso.

Artículo 15. La persona que haya formulado una demanda, según lo previsto en el artículo anterior, solo podrá ser despedida por causa justificada establecida en la norma correspondiente. En el caso de que se trate de un estudiante, tampoco podrá ser suspendido temporal o definitivamente del colegio o universidad a la que asiste por causa previamente establecida en el reglamento interno. Excepcionalmente, quien atiende la causa o mediante el procedimiento disciplinario administrativo podrá autorizar la suspensión de la persona demandada mientras se resuelve la gestión de despido. La persona trabajadora podrá dar por terminada la relación laboral en caso de incumplimiento de las disposiciones anteriores.

Artículo 16. Cuando la persona sea menor de edad, podrán interponer la demanda su madre, padre o quien ejerza la patria potestad. Si se tratara de una persona mayor de catorce y menor de dieciocho años de edad, estará legitimada para presentar la demanda en forma directa.

Están obligados a informar y a denunciar ante la autoridad competente en caso de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo los siguientes funcionarios que con el desempeño de sus funciones tuvieran conocimiento o sospecha de estas conductas: profesionales de salud, educación, trabajo social, del orden público, policía de investigación y directivo o directivos de centros de atención, observación o rehabilitación de menores, así como toda persona que estuviera enterada del caso.

Artículo 17. Quien denuncie falsamente alguna de las conductas sancionadas en esta Ley incurrirá en simulación de hecho punible conforme a lo dispuesto en el Capítulo I del Título XII, Delitos contra la Administración de Justicia, del Libro Segundo del Código Penal.



Artículo 18. El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se establece en el Título V del Libro Primero del Código Penal.

Artículo 19. Las empresas e instituciones públicas tendrán la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley.

Artículo 20. El Órgano Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un término no mayor de ciento ochenta días calendario, contado a partir de su entrada en vigencia.

Artículo 21. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Proyecto 213 de 2015 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los veintiocho días del mes de abril del año dos mil diecisiete.

El Presidente,



Rubén De León Sánchez

La Secretaria General Encargada,



Anelis Bernal C.

ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ, 14 DE febrero DE 2018.



JUAN CARLOS VARELA R.
Presidente de la República



CARLOS RUBIO
Ministro de Gobierno, encargado