



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS

**APLICACIÓN DE NORMAS SOBRE ACOSO SEXUAL Y LABORAL
LA LEY REQUIERE DE LA REGLAMENTACIÓN PENDIENTE.**

**POR
DEIKA NIETO**

23 DE MAYO, 2019

Todos, incluida quien suscribe, hemos vivido de cerca, a través de historias familiares y personas allegadas, las discriminaciones que se dan en los puestos de trabajo en una entidad o empresa, concretadas en vejámenes espantosos, dignos de cualquier documental de un mundo en donde las personas no tendrían derechos y la deshumanización forma parte de su día a día.

Al conocer esta realidad, utilizo estas líneas para reflexionar sobre la necesidad de aplicar de manera efectiva la legislación que protege los derechos humanos de los trabajadores, principalmente la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.

El artículo 20 de esta Ley, promulgada el 15 de febrero de 2018 en la Gaceta Oficial No. 28465-A, señala que 'El Órgano Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un término no mayor de ciento ochenta días calendario, contados a partir de su entrada en vigencia'. Realizando un cálculo sencillo, el 15 de julio de 2018 debimos haber contado con una norma que les diera sentido, vigencia y aplicación a los 19 artículos de la Ley 7 que, aunque cargados de buenas intenciones y una profunda reivindicación social y humana, no se han aplicado de manera eficaz en el día a día del mundo laboral panameño.

La Ley requiere de la reglamentación pendiente. Encontramos artículos que deben ser perfeccionados por directrices claras, dado que se exponen de manera etérea y abstracta, lo cual no ayuda mucho en un tema tan delicado y susceptible de evasivas por parte de quienes incurren en conductas que vulneran la dignidad de personas.

Un tema especial de la Ley es que establece normas laborales, administrativas, penales y hasta de naturaleza civil; es decir, sus aspectos multidisciplinarios son desafíos para el mundo jurídico y, principalmente, para las autoridades que deben velar por su aplicación, especialmente en cuanto a las sanciones que se establecen en dicha norma.

Existe necesidad de complementar la Ley en los siguientes casos: el artículo 6, que dice que se tendrá que establecer una política interna, disponiendo que dicho procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses para instaurarse, pero la Ley no propone nada en caso de que se incumpla con la aprobación de dicho reglamento o, en su defecto, de la elaboración que no satisfaga el objeto de la Ley, que es la prevención y sanción efectiva de las conductas.

El artículo 8 determina la sanción de multa de B/.500.00 a 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. Esta sanción se podría interpretar exclusivamente para la empresa privada, no incluyendo las entidades gubernamentales.

El artículo 9 establece en su numeral 3 que para sancionar a los servidores públicos que 'no son de carrera' se procederá en base a lo establecido 'en la Constitución Política y la Ley'. Apreciamos cómo la técnica legislativa es desafortunada porque no describe una medida o sanción de manera clara, lo cual a todas luces contraviene la propia Constitución a la que hace referencia.

Para finalizar, el artículo 12 de la prenombrada Ley indica que el procedimiento para investigar y resolver los casos nunca podrá exceder de tres meses contados a partir

de la interposición de la denuncia. Esto contradice el artículo 13 del Código de Trabajo, en donde se establece que caduca en el plazo de dos meses el derecho a despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadamente el empleo, desde que ocurrieron los hechos o cuando estos constituyen delito, desde que se tenga conocimiento de los mismos.

El reto es la eliminación de la discriminación y la búsqueda de condiciones igualitarias para mujeres y hombres, que más allá de su reconocimiento legal, es alcanzar su aplicación efectiva. La adopción de normas protectoras contra la discriminación es urgente mientras la acción política intenta transformar las desigualdades existentes, que vulneran la dignidad en todos los ámbitos.

DOCENTE UDELAS