

*Defensoría del Pueblo
de la República de Panamá*

PANAMÁ, DIECISÉIS (16) DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTICUATRO (2024).

RESOLUCIÓN FINAL No. 3525e-2023

Vistos:

Conforme a la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, que desarrolla el artículo 129 de la Constitución Política de la República de Panamá, se crea la Defensoría del Pueblo, como institución independiente, quien velará por la protección de los derechos establecidos en el Título III y demás derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Panamá, así como los derechos previstos en los convenios internacionales de Derechos Humanos y la Ley, mediante el control de los hechos, actos u omisiones de los servidores públicos y de quienes presten servicios públicos.

Que en virtud de lo anterior y en concordancia con el artículo 4 numerales 1, 4 y 8, artículos 24, 26, y 27 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997 y sus actos reformativos, concierne a este Despacho promover la oportuna investigación a fin de esclarecer los hechos señalados en la presente Queja.

ANTECEDENTES

El día 16 de mayo de 2023, se apertura una queja de oficio, contra la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), por la posible vulneración del Derecho a la Igualdad y No Discriminación, la cual es del tenor siguiente:

“**PRIMERO:** El 13 de abril de 2004 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante la CIDH). recibió una petición presentada por Carlos Ayala Montero (la parte peticionaria), alegando en la petición la responsabilidad internacional de la República de Panamá por la alegada falta de sanción de la discriminación racial y acoso laboral cometida en contra de la señora (la presunta víctima).

SEGUNDO: El 18 de junio de 2020 la Comisión comunicó a las partes que, de acuerdo con los instrumentos que rigen su mandato, difirió el tratamiento de la admisibilidad de la cuestión hasta el debate y decisión sobre el fondo. Toda la información recibida fue debidamente trasladada entre las partes.

TERCERO: La investigación oficiosa se basa en el documento de la CIDH. Informe No. 392/21. Caso 13.987. Admisibilidad y Fondo. Panamá. 10 de diciembre de 2021.

CUARTO: De acuerdo con la presunta afectada la discriminación étnico- racial inició en febrero de 2002, por parte de la directora Administrativa de la ATTT, quien uso en su contra frases despectivas y a pesar de poner la denuncia, no se realizó la debida investigación.



QUINTO: En el informe de admisibilidad y fondo de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en la recomendación número 2 establece lo siguiente: “Investigar manera seria, diligente, efectiva y dentro de un plazo razonable los actos de discriminación racial cometidos contra la señora descritos en el presente caso, con el objetivo de identificar todas las posibles responsabilidades e imponer las sanciones que correspondan”.

Mediante una revisión exhaustiva del expediente se pudo constatar la debida diligencia de la entidad Nacional de Derechos Humanos de inspeccionar, admitir, oficiar y reiterar en tiempo oportuno la situación antes señalada en la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT).

GESTIONES REALIZADAS POR LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

El 18/05/2023, Siendo las ocho y cincuenta y dos de la mañana (8:52 a.m.) se recibió el expediente 3525-2023 de la Lcda. Jazmina Domínguez, Asistente de Unidades Especializadas, sobre queja De Oficio, N/A. A partir de ese momento se deja constancia de la oficial de derechos humanos que debe llevar el trámite y asumir las acciones y gestiones que la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997 le compete.

El 12/05/2023, Siendo las doce y veintiocho de la tarde (12:28 p.m.), consta que el Abogado de la Dirección de Unidades Especializadas el Lcdo. Yobanis Ruiz, en conjunto con la Oficial de Derechos Humanos Iris Reyes Lindo, Unidad de No Discriminación realizaron visita a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre, el viernes 12 de mayo de 2023, siendo las diez de la mañana (10:00 a.m.).

Mediante la gestión se logró conversar con la _____, quién expresó ser víctima de discriminación racial desde el año 2002 y que por muchos años ha presentado quejas por escrito relacionado a la discriminación por parte de la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT); sin embargo, siempre se le desestimó sus alegatos y denuncias, sin la mínima investigación.

_____, señaló que ha tenido que ser autodidacta y estudio los casos presentados ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, toda vez que las denuncias internas en la entidad que labora (ATTT) y ante la Corte Suprema de Justicia no prosperaban. Alegó que esto le ocasionó daños psicosociales, psicológicos y físicos a consecuencia del acoso, hostigamiento y racismo, sin poder recuperarse de esas afectaciones.

El 22/05/2023, Siendo las nueve y cuarenta y cinco de la mañana (09:45 a.m.), consta que el Abogado de la Dirección de Unidades Especializadas el Lcdo. Yobanis Ruiz, en conjunto con la Oficial de Derechos Humanos Iris Reyes Lindo, Unidad de No Discriminación realizaron inspección a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre, la diligencia se realizó con estricto apego al Artículo 27 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, mediante la gestión se logró conversar con el Lcdo. Euclides Velásquez, Administrador de Recursos Humanos quién mostró y entregó al personal de la Defensoría del Pueblo el expediente de la servidora pública. El equipo defensorial, logró revisar el expediente de dos (2) tomos de la



de forma breve y escueta, sin entran a fondo, toda vez que la Resolución No. 3525c-2023, fechada 18 de mayo de 2023, es enfática en indicar en la parte resolutive la “obtención de copia del expediente de que reposa en el Departamento de Recursos Humanos”, por tal razón la solicitamos.

En la breve y escueta revisión logramos observar lo siguiente:

- El expediente de [redacted] se encontró desordenado.
- El expediente tiene muchas copias de copias este puede ser el motivo de lo robusto.
- [redacted], ingresó al Ministerio de Obras Públicas, luego fue trasladada a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre.
- Nota de 02 de mayo de 2002, No. 494-REC-HUM, dirigida al Doctor Pablo Quintero Luna.
- [redacted] fue trasladada el 13 de mayo de 2002 y explicó que mediante artículo 137 de la Ley No. 9 de 1993 la movilidad laboral, atenta contra la honra y la dignidad.
- Se observó documentos de la Defensoría del Pueblo, relacionado al expediente 187-02, estos son: Resolución No. 187a -02 de 03 de junio de 2002 de admisión del caso y el oficio No. 187b -02 de 03 de junio de 2002, por “hostigamiento y discriminación racial”.
- Se observó la denuncia de REBECA SAONA, presentada por la [redacted] el 05 de marzo de 2004; sin embargo, no se tiene un expediente de la realización de un proceso de investigación de la señora SAONA.
- [redacted] recibió un aumento de salario de ochocientos balboas con 00/100, (800.00) el 23 de junio de 2006, años después recibió un aumento de mil balboas con 00/100, (1,000.00).

Cabe señalar que el 22/05/2023, logramos conversar con [redacted] quién agradeció la gestión que la Defensoría del Pueblo estaba realizando.

El día 29/05/2023, se retiró el expediente en la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre, el mismo fue entregado por el Lcdo. Euclides Velásquez, Administrador de Recursos Humanos, el expediente contiene 1,532 fojas simples.

Es importante mencionar que la Institución Nacional de Derechos Humanos ha realizado múltiples capacitaciones, sensibilización y promoción en temas étnicos- raciales a instituciones públicas y empresas privadas.

La presente investigación se centrará en el racismo como eje fundamental a investigar y las repercusiones derivadas de estas acciones.

Procesos de investigación realizados por la Defensoría del Pueblo en años anteriores

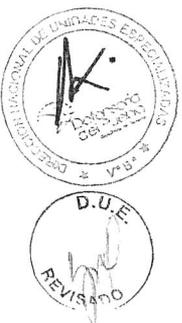
La Defensoría del Pueblo de la República de Panamá, con estricto apego a la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, por la cual se crea la Defensoría del Pueblo, modificada por las Leyes No. 41 de 1º de diciembre de 2005 y Ley No. 55 de 2



de octubre de 2009, siempre se ha mantenido vigilante y firme en la promoción, protección y defensa de derechos humanos.

La Institución Nacional de Derechos Humanos ha realizado investigaciones respecto a las quejas y mediaciones de [redacted], por tal razón lo siguiente:

- **Expediente 187-02**, Admitido Mediante Resolución No. 187a -02 de 03/06/2002, contra la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), por “hostigamiento”, dejando constancia que la entidad investigada no cumplió con el debido proceso respecto a las situaciones presentadas por [redacted].
- **Expediente G-1090-15**, Gestión a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), relacionado con la implementación del código de vestimenta para instituciones públicas y privadas, regulado por la Ley No. 16 de 10 de abril de 2002, llegando las partes en conflicto a un acuerdo conveniente.
- **Expediente 2089-2020**, Admitida Mediante Resolución No. 2089a -2020 de 09/07/2020, por la presunta violación del reglamento interno de la Institución y violación a la Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018, principalmente vinculado a los procesos administrativos de Recursos Humanos sobre solicitud de permisos y horas extraordinarias laboradas.
- **Expediente 3131-2020**, Admitida Mediante Resolución No. 3131a -2020 de 16/11/2020, contra la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), por la presunta violación al Decreto 466 de 5 de junio de 2020, obligándola a utilizar el reloj de marcación de asistencia, poniendo en riesgo la vida de muchos servidores públicos, incluyendo el de [redacted] que se contagió de COVID-19, recomendando la Defensoría del Pueblo seguir con los protocolos que el Ministerio de Salud indicó mediante Decretos Ejecutivos.
- **Expediente 8987-2021**, Admitida Mediante Resolución No. 8987a -2021 de 08/11/2021, contra la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), por la presunta violación del derecho a la salud de los servidores públicos de la entidad, señalando [redacted] que la Clínica Laboral había sido cerrada.
- **Expediente M-2298-2023**, El día 05/06/2023, se procedió a iniciar la sesión de mediación, relacionada al Informe No. 392/21, “Informe de Admisibilidad y Fondo, [redacted] Vs Panamá” dicha mediación fue impartida por el Licenciado Jesua Barria, de la Dirección de Asesoría Legal de la Defensoría del Pueblo.
 - En la primera reunión de mediación se realiza lectura de la Nota fechada al 7 de abril de 2022, que trata sobre la solicitud de las prestaciones en cuanto a la recomendación N°1 del referido Informe de Fondo, de señora [redacted]. El día 9 de junio de 2023, se da inicio a la segunda reunión de acuerdo con las recomendaciones del Informe No. 392/21 de la CIDH en cuanto a las reparaciones simbólicas que promueven la [redacted]



[Handwritten signature]

1800

prevención del racismo y la discriminación racial en el ámbito laboral, realiza la siguiente propuesta:

- La fecha del acto de conmemoración que se realizará en la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre sería el día 8 de agosto de 2023 y como fecha opcional el día 22 de agosto de 2023.
- El salón de reuniones de las instalaciones principales de la ATTT, mediante resolución y publicada en Gaceta Oficial se nombrará "SALON DE REUNIONES
- Que la placa conmemorativa será instalada en el salón de reuniones de las instalaciones principales de la ATTT y tendrá la siguiente leyenda:
Caso 13.987. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. En conmemoración de la reparación simbólica que promueve la prevención del racismo y la discriminación racial en el ámbito laboral. Panamá, 8 de agosto de 2023.
- Protocolo para el día del Acto de Perdón: o Lugar: Estacionamientos de las instalaciones principales de la ATTT, específicamente donde está la asta de la bandera. o Hora: 9:30 a.m. Bienvenida o Palabras de perdón en representación de la ATTT, por parte del director o quien designe o Palabras de o Develación de la Placa Conmemorativa o La ATTT ofrecerá un desayuno a los asistentes.
- Se procede con el punto del lucro cesante, manifiesta que tiene un salario congelado y no se dieron los ajustes salariales, aportando los siguientes argumentos: o Ingreso en 1981 en el Cargo de Ingeniera Civil II, con salario de \$800.00. o Ingresa en Carrera Administrativa en 1999, en el Cargo de Ingeniera Civil II, con salario de \$800.00. o En 2006 se da un aumento de \$200.00. o Incremento un ajuste salarial cada 2 años, con base a la Ley 9 de 1994 de Carrera Administrativa, artículo 76. o Reparación propuesta MCDG: - 2001-2012 expectativa de salario de \$2,500.00 (incremento de \$1,700.00) Total: \$224,400.00 - 2013-2021 expectativa de salario de \$3,800.00 (incremento de \$1,300.00) Total: \$124,800.00 - Expectativa total bruto dejado de percibir \$349,200.00 más intereses. - Revisión legal respecto del pago de impuestos, cuotas obrero-patronales y ajuste de pensión.
- Se procedió a aprobar los siguientes puntos de negociación:
- Acto de conmemoración: ATTT aprueba como fecha el 22 de agosto de 2023 y acepta la fecha.



1801

- Resolución administrativa para nombrar el salón de reuniones de las instalaciones principales de la ATTT: Aprobado por ATTT la propuesta de

. - Placa conmemorativa: Aprobado por la ATTT la propuesta de . - Acto protocolar de perdón, de acuerdo con la propuesta señalada en el Acta de Mediación del 9 de junio de 2023: Aprobado por ATTT la propuesta de

- suscribe una nota fechada 9 de junio al Licdo. Sidney Richards, jefe encargo de la Oficina de Asesoría Legal de la ATTT, por un error de cálculo propuesto y añade también documentos de cifras manuscritas. Ante lo descrito la ATTT, solicita que le permitan ver y analizar estos nuevos elementos otorgados por con personal idóneo de la institución en concordancia con el daño material, daño emergente y lucro cesante. El día 24 de julio de 2023, se procedió a iniciar la cuarta reunión de mediación, donde la ATTT presentara una propuesta monetaria global.
 - El Licdo. Jorge Luis Abrego, en representación de la ATTT, ante el compromiso de presentar una propuesta económica para las reparaciones ordenadas por la CIDH, propone como suma única, global e integral cien mil dólares (\$100,000.00).
 - La señora indicó que definitivamente rechaza la propuesta y presenta otros documentos relacionados con los cálculos de las compensaciones, confeccionado por ella misma y los entrega en la mesa de mediación.
 - Las partes intervinientes acuerdan que el resultado de esta mediación será comunicado a la CIDH y que esta decida el siguiente paso a seguir con respecto a las compensaciones y reparación económica.
- Como parte del proceso del **expediente M-2298-2023**, la Institución Rectora de Derechos Humanos, notifica mediante Nota DDP-RP-DUE No. 78-2024 de 20 de marzo de 2024, dirigida a la Licda. Ruth Vigil Navarro, Subdirectora de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores con el fin de solicitar información sobre la ejecución de los acuerdos establecidos en el acta de reunión del día 23 de junio de 2023 sobre el acto de conmemoración.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, manifestó su posición mediante nota No. A.J -MIRE-2024-031114 de 15 de abril de 2024, y notificarnos lo siguiente:

- “Tengo el agrado de dirigirme a usted en ocasión de referirme a su nota DDP-RP-DUE No. 78-2024 de 20 de marzo de 2024, mediante la cual solicita información respecto de la ejecución, de los acuerdos establecidos en el Acta de Mediación del día 23 de junio de 2023, que guarda



1802

relación con el cumplimiento de la recomendación No. 1 del Informe N° 392/21, caso 13.987, Admisibilidad y Fondo, Panamá, 10 de diciembre de 2021.

Sobre el particular, como es de su conocimiento, el proceso de mediación a que hace referencia concluyó con el disenso entre las partes respecto del monto de la indemnización que debería satisfacerse por el daño material e inmaterial, con lo cual también se suspendió la ejecución de los acuerdos alcanzados en el Acta de Mediación de 23 de junio de 2023.”

- Luego de analizada la respuesta emitida por el Ministerio de Relaciones Exteriores en el **expediente M-2298-2023**, se evidencia que el proceso de mediación concluyó con el disenso de las partes, tanto en la indemnización como en la ejecución de los otros acuerdos.

Por lo antes descrito, el día 15 de marzo de 2024 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determino convocar a las partes a una reunión virtual para tratar asuntos del caso N.º 13.987

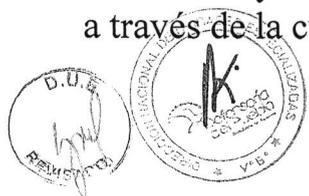
En la cual la Comisión decidió no enviar el caso a la Corte Interamericana y proceder hacia la publicación del informe de Fondo, en concordancia con lo establecido en los artículos 51 de la Convención Americana y 47 del Reglamento de la CIDH.

Con respecto a la reparación económica, la Comisión observó que el Estado propuso el pago de cien mil dólares (US\$ 100.000) por concepto de daño material e inmaterial y que, mediante nota fechada 24 de julio de 2023, le solicitó a la CIDH apoyo técnico a fin de considerar si esta propuesta se ajusta al estándar interamericano.

En este sentido, el 15 de septiembre de 2023, la Comisión notificó a las partes que, después de haber hecho el análisis correspondiente, teniendo en consideración los montos fijados por la Corte Interamericana en otros casos de discriminación en el ámbito laboral, considera que el monto propuesto por el Estado cumple con los estándares en la materia y que la ejecución de dicho pago, implicaría un cumplimiento con la reparación pecuniaria, sin perjuicio de las demás medidas de satisfacción necesarias para cumplir con la primera recomendación.

Consta en el expediente a foja 8 el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, con fecha de 10 de diciembre de 2021 y en el mismo informe a foja 25 del expediente la recomendación al Estado de Panamá.

Por motivo de la apertura de la queja de Oficio, este Despacho procedió a dar cumplimiento con lo estatuido en el artículo 27 de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y se dictó la Resolución No. 3525a-2023 de 11 de diciembre de 2023, a través de la cual se dispuso apertura de la queja ordenando el inicio de una



investigación a fin de determinar las ocurrencias de las conductas descritas y si las mismas se configuran en vulneración de Derechos Humanos.

Mediante Oficio No. 3525b-2023 de 11 de diciembre de 2023, a foja 1741, se solicitó al licenciado Carlos Boris Ordoñez Osorio, Director General Encargado, Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), recibido el día 26 de febrero de 2024, la cual es del tenor siguiente:

1. *¿Ha realizado la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre procesos de sensibilización, prevención en temas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo en el ámbito laboral?*

2. *¿Existe dentro del reglamento interno de trabajo de la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre, o mediante Resolución, Memorando, lineamientos establecidos respecto a los procedimientos internos de quejas y resolución, adecuado y efectivo para permitir las denuncias de hostigamiento y/o acoso laboral, racismo y sexismo?*

3. *De ser afirmativo la respuesta 2, indique si ¿Lo ha puesto en marcha?, ¿Con qué resultado?, ¿Cuáles son los mecanismos o protocolos para denunciantes y testigos?*

4. *Según el caso presentado ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, indicar si ¿Todas las denuncias que presentó internamente fueron investigadas? y ¿Cuáles fueron los resultados?, teniendo presente que la legislación nacional indica que para los casos de racismo, hostigamiento y acoso laboral el procedimiento no podrá exceder un plazo de tres meses.*

5. *¿Ha realizado o no la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre la evaluación de riesgos psicosociales del puesto de trabajo de , en virtud de las denuncias de acoso y discriminación étnico-racial? Explique”.*

Envío Oficio No. 3525c-2023 de 14 de marzo de 2024, dirigido al licenciado Carlos Boris Ordoñez Osorio, Director General Encargado, Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), recibido el día 15 de marzo de 2024, en la que hace referencia a lo siguiente:

“Nos dirigimos a su Despacho, a fin de reiterar el Oficio No. 3525b-2023 de 13 de diciembre de 2023, referente a la queja oficiosa que guarda relación con el caso de la señora

En atención a lo anterior mantenemos nuestro interés, en conocer la posición de la entidad que usted representa a fin de ayudarnos a cumplir con las tareas encomendadas a la Defensoría del Pueblo, mediante Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997 y sus modificaciones”.

Envío Oficio No. 3525d-2023 de 27 de marzo de 2024, dirigido al licenciado Carlos Boris Ordoñez Osorio, Director General Encargado, Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), recibido el día 04 de abril de 2024, en la que hace referencia a lo siguiente:



“Nos dirigimos a su Despacho, a fin de reiterar el Oficio No. 3525c-2023 de 14 de marzo de 2024, referente a la queja oficiosa que guarda relación con el caso de la señora

En atención a lo anterior mantenemos nuestro interés, en conocer la posición de la entidad que usted representa a fin de ayudarnos a cumplir con las tareas encomendadas a la Defensoría del Pueblo, mediante Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997 y sus modificaciones”.

La Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT) brindó respuesta mediante Nota No. 1191/DG-OAL-2024, con fecha de 17 de mayo de 2024, dispuesta por el Lcdo. Rodolfo Padilla, Asesor Legal del Despacho Superior, la cual es del siguiente tenor:

“Con el fin de dar respuesta al Oficio 3525b-2023, con fecha del 11 diciembre de 2023 y presentado ante nuestra Autoridad el día 26 de febrero de 2024, por el cual se nos remite la Resolución No. 3525a- 2023 del 11 de diciembre de 2023, en la que se da apertura a la queja oficiosa en contra de la Autoridad He Tránsito y Transporte Terrestre a fin de investigar los hechos en torno al caso No. 13,987 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, presentada por la funcionaria , tenemos a bien informarle lo siguiente:

Que el proceso presentado ante la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, hacemos de su conocimiento que el monto establecido por la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre de cien mil balboas (B/. 100,000.00), el cual mencionan en la Resolución No. 35250-2023 del 11 de diciembre de 2023, que "...La señora indicó que definitivamente rechaza la propuesta y presenta otros documentos relacionados con los cálculos de las compensaciones, confeccionado por ella misma y los entregará en la mesa de mediación...", ya fue aprobado por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, toda vez que el tercer punto del Acta de Mediación suscrita por todos los participantes de la mediación establecía que:

"Las partes intervinientes acuerdan que el resultado de esta mediación será comunicado a la CIDH, y que esta decida el siguiente paso a seguir con respecto a las compensaciones y reparación económica..."

De lo antes expuesto, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos mediante nota del de septiembre de 2023 da respuesta a la Nota A.J. MIRE-2023-058436 del 24 de julio de 2023 remitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, comunicando que:

Teniendo en cuenta dichas consideraciones, y en especial los montos fijados por la Corte Interamericana en otros casos de discriminación en el ámbito laboral, cumpto en informarle que la comisión considera que el monto de US\$ 100,000.00 (cien mil dólares de los Estados Unidos de América), por concepto de daño material e inmaterial en el presente caso cumple con los estándares en la materia y la ejecución de dicho pago implicaría un cumplimiento con la reparación pecuniaria contemplada en la primera recomendación, sin perjuicio de las demás medidas de satisfacción necesarias para cumplir con dicha recomendación."



En virtud de estas consideraciones, la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre haciendo cumplir lo establecido por la Mediación previamente realizada y lo dispuesto por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, procedió a realizar las diligencias internas necesarias para realizar el pago de la suma pactada a través de nuestro presupuesto anual y dictaminado por la Resolución OAL-No. 117 del 26 de febrero de 2024, de la cual la funcionaria [redacted] se negó a notificar, pero cumpliendo lo preestablecido, se realizaron los informes pertinentes y se notificó a través de edicto de notificación y se encuentra actualmente en proceso de elaboración de cheque para su pago.

Por otro lado, le informamos ya están siendo ejecutadas en diversas instituciones los procesos de sensibilización, prevención de temas de hostigamiento, acoso, racismo y sexismo dentro del ámbito laboral, según nota remitida por el Ministerios de Relaciones Exteriores y las previstas para realizar en la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre se encuentran previstas para los próximos meses, por temas presupuestarios.

Posterior a los hechos denunciados por la funcionaria pública [redacted], se han establecido y publicada nuevas leyes con el objeto de adoptar nuevas medidas a fin de prevenir el racismo, acoso laboral, hostigamiento y sexismo. Entre ellas podemos mencionar:

Ley No. 16 de 10 de abril de 2002, que regula el derecho de admisión en los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar la discriminación.

Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018, Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.

Ley No. 202 de 8 de marzo de 2021, Que modifica la Ley 82 de 2013, sobre violencia contra la mujer.

Es importante agregar que la Resolución JD-No. 02 del 02 de febrero de 2002 por la cual se establece el Reglamento Interno de la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre establece en el artículo No. 103, Faltas Graves, sanciones en los numerales 07 y 39, por actos Discriminatorios e irrespetuosos. De igual forma, nuestro reglamento interno se encuentra en espera de nuevas modificaciones.

En cuanto a las denuncias interpuestas por [redacted], tenemos a bien informarle que las mismas han sido atendidas por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, sin embargo, la funcionaria no se ha encontrado satisfecha con las consideraciones que esta Oficina la establecido, motivo por el cual ha incurrido a otras instancias. Adjuntamos copia de la última denuncia presentada por la funcionaria [redacted] el día 10 de septiembre de 2019, a la cual se le dio respuesta a través de la Nota No. 1493-OIRH, recibida por la funcionaria el día 18 de septiembre de 2019, donde la Oficina Institucional de Recursos Humanos no admitió la denuncia a falta de pruebas presentadas por la denunciante y se encuentra actualmente archivado y prescrito, puesto que a la recepción de la presente Nota, la denunciante presento una nota solamente "informando" que la misma incurrió en un vicio de Nulidad



Absoluta, el cual no cumplió con los presupuestos establecidos en la Ley 38 del 2000 por la cual regula el Procedimiento Administrativo General; y Prescrito en virtud de lo establecido en el artículo No. 145 de la Ley 9 del 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa.

Consideramos oportuno agregar que se remitió por parte de la Dirección General de la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre, mediante Nota No. 127/DG/ATTT del 30 de abril de 2024, a la Oficina Institucional de Recursos Humanos el Informe No. 392/21 emitido por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, a fin de que cumpla con las consideraciones dispuestas en nuestra Autoridad”.

Mediante Resolución No. 3525c-2023 de 18 de mayo de 2023, el Defensor del Pueblo resuelve realizar el día 19 de mayo de 2023, seguimiento de inspección a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), a fin de examinar y obtener copia del expediente de [redacted] que reposa en el Departamento de Recursos Humanos.

La Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre, específicamente la Oficina Institucional de Recursos Humanos, recibe el 22 de mayo de 2023, a las 10:45 a.m., la Resolución el Lcdo. Euclides Velásquez, Administrador de Recursos Humanos.

Mediante Nota No. 490/23-OIRH, fechada 29 de mayo de 2023, se entrega copias simples formales del expediente de personal de [redacted], con cédula de identidad personal No. 3-80-295, que reposa en la Oficina Institucional de Recursos Humanos y consta de 1,532 fojas simples.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante Nota No. A.J. MIRE-2024-049644, fechada el 17 de junio de 2024, agradeciendo la confianza brindada durante todo el proceso de negociación y agradece que se le informe a la cancillería sobre los avances de este proceso.

FUNDAMENTOS LEGALES Y NORMAS APLICABLES

Los hechos expuestos están relacionados a disposiciones legales establecidos en los Instrumentos Internacionales y Nacionales de la República de Panamá, ante posible vulneración de Derecho a la Igualdad y No Discriminación Étnico-Racial.

La Convención Americana de Derechos Humanos, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.



[Handwritten signature]

1806

1807

“ARTÍCULO 2. Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados parte se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”.

“ARTÍCULO 8. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustentación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.

“ARTÍCULO 24. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

“ARTÍCULO 25. 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial manifiesta lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. La expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

¹La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belém do Pará que expresa de forma clara lo siguiente:

“La violencia contra las mujeres establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”.

²Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma lo siguiente:

ARTÍCULO 1. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen



¹ En el caso de discriminación contra la mujer, nos abocamos al Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Ratificada mediante la Ley 17 de 26 de marzo de 2001.

² Ratificado por la República de Panamá el 16 de mayo de 1966.



social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

³El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. 1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”.

⁴La Constitución de la República de Panamá, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 17. Las autoridades de la República están instituidas para proteger en su vida, honra y bienes a los nacionales dondequiera se encuentren y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, y a los derechos y deberes individuales y sociales, y cumplir y hacer la Constitución y la Ley.



Ratificado por la República de Panamá el 01 de noviembre de 2022.

⁴ Pujol, J. M. (2009). *Constitución Política de la República de Panamá* (Decima ed.). Panamá, Rep. de Panamá: Mizrachi & Pujol, S.A. Recuperado el 15 de julio de 2024.



Los derechos y garantías que consagra esta Constitución deben considerarse como mínimos y no excluyentes de otros que incidan sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.

(...)"

“ARTÍCULO 18. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución o de la Ley. Los servidores públicos lo son por esas mismas causas y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de éstas”.

“ARTÍCULO 19. No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas”.

“ARTÍCULO 300. Los servidores públicos serán de nacionalidad panameña sin discriminación de raza, sexo, religión o creencia y militancia política. Su nombramiento y remoción no será potestad absoluta y discrecional de ninguna autoridad, salvo lo que al respecto dispone esta Constitución. Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio” (El subrayado es nuestro).

“ARTÍCULO 302. Los deberes y derechos de los servidores públicos, así como los principios para los nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones, cesantía y jubilaciones serán determinados por la Ley. Los nombramientos que recaigan en el personal de carrera se harán con base en el sistema de mérito. Los servidores públicos están obligados a desempeñar personalmente sus funciones a las que se dedicarán el máximo de sus capacidades y percibirán por las mismas una remuneración justa” (El subrayado es nuestro).

Ley No. 9 de 20 de junio de 1994 “Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa”, estipula lo siguiente:

“ARTÍCULO 4. 1. Igualdad de trato y oportunidad de desarrollo económico, social y moral para todos los servidores públicos, sin discriminación alguna” (El subrayado es nuestro).

Ley No. 38 de 31 de julio de 2000 Que aprueba el Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración, regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales, instituye lo siguiente:

“ARTÍCULO 69. Toda actuación administrativa deberá constar por escrito y deberá agregarse al expediente respectivo, con excepción de aquélla de carácter verbal autorizada por la ley. Lo propio se aplica a las gestiones escritas de las partes y a su intervención en el proceso. Todo expediente administrativo deberá foliarse con numeración corrida, consignada con tinta u otro medio seguro, por orden cronológico de llegada de los documentos, y deberá registrarse en un libro, computador, tarjetario o mediante cualquier medio de registro seguro, que permita



comprobar su existencia y localización, al igual que su fecha de inicio y de archivo. El cumplimiento de lo establecido en este artículo será responsabilidad solidaria del Jefe o de la Jefa del Despacho y del Secretario o de la Secretaria, o de quien haga sus veces” (El subrayado es nuestro).

Ley No. 16 de 10 de abril de 2002 Que regula el derecho de admisión en los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar la discriminación, fundamenta lo siguiente:

“**ARTÍCULO 3.** Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier acto que denote algún tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia basado en el color, la raza, el sexo o la orientación sexual, la edad, la religión, las discapacidades físicas, la clase social, el nacimiento, las ideas políticas o filosóficas, o que menoscabe el goce o ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, así como de los derechos previstos en Convenios Internacionales de Derechos Humanos o en documentos que tengan como finalidad promover el desarrollo de la dignidad del ser humano” (El subrayado es nuestro).

Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018 Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, arguye lo siguiente:

“**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” (El subrayado es nuestro).

“**ARTÍCULO 2. 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” (El subrayado es nuestro).

“**ARTÍCULO 2.2.** 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” (El subrayado es nuestro).

“**ARTÍCULO 3.1.** 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 aplica 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” (El subrayado es nuestro).

“**ARTÍCULO 3.2.** 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” (El subrayado es nuestro).

“**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” (El subrayado es nuestro).

“**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” (El subrayado es nuestro).

Ley No. 82 de 24 de octubre de 2013 Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer, señala lo siguiente:

“**ARTÍCULO 1.** Esta Ley tiene por objeto garantizar el derecho de las mujeres de cualquier edad a una vida libre de violencia, proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia en un contexto de relaciones desiguales de poder, así como prevenir y sancionar todas las formas de violencia en contra de las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado”.

“**ARTÍCULO 2.** Esta Ley se aplicará cuando las conductas descritas en ella se dirijan contra una mujer de cualquier edad, por el solo hecho de ser mujer, en un contexto de relaciones desiguales de poder, en el ámbito público o privado y en cualquier otro tipo de relación, ya sea laboral, docente, académica, comunitaria o de cualquier índole”.

Ley No. 202 De 08 de marzo de 2021 Que modifica la Ley No. 82 de 2013, sobre violencia contra la mujer, y la ley 7 de 2018, referente a la prevención de actos discriminatorios, establece lo siguiente:

“**ARTÍCULO 3.** El artículo 12 de la Ley 7 de 2018 queda así: 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. Mientras dure la



investigación, quienes ejecuten cualesquiera de las conductas descritas en el párrafo anterior serán trasladados a otra sección, departamento, dirección o salón de clases, a menos que la víctima solicite ser ella la trasladada”.

Decreto Ejecutivo N° 246, de 15 de Diciembre de 2004, “Por el cual se dicta el Código uniforme de ética de los servidores públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central”, expresa lo siguiente:

“ARTÍCULO 23: IGUALDAD DE TRATO. El servidor público no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás agentes de la Administración. Debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones. Se entiende que existe igualdad de situaciones cuando no median diferencias que, de acuerdo con las normas vigentes, deben considerarse para establecer una relación. Este principio se aplica también a las relaciones que el servidor mantenga con sus subordinados” (El subrayado es nuestro).

ARTÍCULO 24: EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO. El ejercicio adecuado del cargo involucra el cumplimiento personal del presente Código Uniforme de Ética y el deber de procurar su observancia por parte de sus subordinados. El servidor público no debe obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, amparándose en el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia. Tampoco debe optar represalias de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra funcionarios u otras personas salvo que éstas se enmarquen dentro del estricto ejercicio del cargo” (El subrayado es nuestro).

CONSIDERACIONES DE LA DEFENSORÍA

Del análisis de las normas citadas podemos señalar que la queja aperturada de Oficio, cumple con los artículos establecidos en párrafos anteriores. Cabe destacar que la prenombrada hace hincapié a una situación de Derecho a la Igualdad y No Discriminación, específicamente la Discriminación Étnico-Racial y el Racismo, dos conceptos totalmente distintos los cuales dilucidaremos en este argumento jurídico.

Al respecto, la Ley 7 de 5 de febrero de 1997 que crea la Defensoría del Pueblo es clara al indicar que cualquier autoridad que se niegue de forma injustificada a enviar información o la envíe de forma desordenada, negligente o insuficiente, o cuando dificultase el acceso a expediente o documento necesario para la investigación, incurrirá en responsabilidades administrativas y penales; y que la insuficiente o negligente colaboración, pueden ser consideradas como actuaciones hostiles y entorpecedoras.

Lo detallado pasa a ser alarmante, cuando se observa que esta entidad luego de enviar el primer oficio fechado el 11 de diciembre de 2023, con conocimiento de causa de la apertura de una investigación oficiosa desde el 18 de mayo de 2023. Además, esta entidad remite dos oficios de reitero, y realiza constantes llamadas telefónicas a la Autoridad del tránsito y Transporte Terrestre, recibiendo respuesta el 17 de mayo de 2024, mediante la Nota No. 1191/DG-



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

OAL-2024, por insistencia brindando un informe detallado de la situación que se dilucida en un expediente de mediación que reposa en esta entidad, pero que es otro capítulo distinto al proceso de investigación que atañe este expediente en cuestión.

La Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), en la Nota No. 1191/DG-OAL-2024, indica que “(...), ya están siendo ejecutadas en diversas instituciones los procesos de sensibilización, prevención de temas de hostigamiento, acoso, racismo y sexismo dentro del ámbito laboral, según nota remitida por el Ministerio de Relaciones Exteriores y las previstas para realizar en la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre se encuentran previstas para los próximos meses, por temas presupuestarios.

Posterior a los hechos denunciados por la funcionaria pública [redacted], se han establecido y publicada nuevas leyes con el objeto de adoptar nuevas medidas a fin de prevenir el racismo, acoso laboral, hostigamiento y sexismo. Entre ellas podemos mencionar:

Ley No. 16 de 10 de abril de 2002, que regula el derecho de admisión en los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar la discriminación.

Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018, Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.

Ley No. 202 de 8 de marzo de 2021, Que modifica la Ley 82 de 2013, sobre violencia contra la mujer”. Sin embargo, la servidora pública [redacted]

[redacted] desde el año 2002 que presentó la primera denuncia interna en la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT) siempre se ubicó en condición de desigualdad a las partes involucradas, toda vez que las acciones realizadas por la institución referente a la servidora pública [redacted] fue visualizada una vez se emite el Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en torno al caso No. 13,987. Recordamos que esta Institución Nacional de Derechos Humanos, es parte de ese proceso de capacitación y sensibilización; no obstante, somos conscientes que se requiere mucho más, no basta con llenar una cuota de procesos de sensibilización con preclaro y gallardía, sino que ese proceso se materialice en la praxis para garantizar los derechos humanos y prevenir la discriminación étnico-racial y el racismo que niega de forma automática los derechos universales a los cuales todas las personas hacen referencia.

En ese contexto, la Defensoría del Pueblo observa con preocupación que las legislaciones citadas por la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), mediante Nota No. 1191/DG-OAL-2024, con fecha de 17 de mayo de 2024, dispuesta por el Lcdo. Rodolfo Padilla, Asesor Legal del Despacho Superior, enmarcados en las fojas 1,750 a 1,758 del expediente defensorial, principalmente cuando plantea la legislación No. 7 de 14 de febrero de 2018. Con relación a la legislación citada por ustedes es necesario detallar que la Ley No. 7 de 2018, es clara referente a sus procesos de investigación y no deja a discrecionalidad la admisión o no de una denuncia, sino que las admite e investiga y brinda respuesta en base a derecho.

Podemos señalar que la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre no tiene un protocolo como lo establece la legislación antes mencionada, la carencia de este hace que se incurra en violaciones de derechos humanos, hacemos



extensivos que la Ley No. 7 de 2014 en el “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”. (El subrayado es nuestro)

La respuesta emitida por parte de la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), muestran una dilatación a los alegatos y preguntas remitidas por la Defensoría del Pueblo de la República de Panamá, reafirmando que no hubo un proceso de investigación puntualmente por discriminación étnico – racial y el racismo incrustado por años en las estructuras institucionales que atraviesan las vidas de muchas personas, en este caso puntual de la servidora pública [redacted], recordar que es servidora público como se establece en el Título XI, Los Servidores Públicos, Capítulo 1º Disposiciones Fundamentales de la Constitución Política de la República y no como se menciona en la notas de respuesta el término de funcionaria.

En atención a lo anterior, se deberán tomar las medidas que sean necesarias y convenientes, poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de la discriminación étnico- racial y el racismo.

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 la discriminación étnico-racial y el racismo. Este procedimiento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido, proveer confidencialidad, protección al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice. Dicho procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses para instaurarse, contado a partir de la vigencia de esta Ley No. 7 de 2018.

En el caso de [redacted], al exponer un cumulo de denuncias o memoriales sobre diversas situaciones que le afectan su vida e integridad, acarrea desistimiento de procesos o no admisión de diversas situaciones, pero la misma falta, hecho que pudiera configura como hostigamiento, acoso sexual o moral. Concepto que explica la Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones. como “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”.



Adicional, concepto de racismo que explica la prenombrada Ley como “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

1815

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”.

La Ley No. 16 de 10 de abril de 2002, basa sus principios en la aplicación de la política del Estado sobre el derecho a la no discriminación y el respeto a los derechos humanos. Asimismo, la obligación del Estado de promover campañas de educación que fomenten el respeto a los Convenios Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la República de Panamá, en especial los relacionados con la eliminación de cualquier forma de discriminación. Nos parece fenomenal que se implemente como se mencionó, sin embargo, la Ley No. 16 de 2002, tiene veintidós (22) años de existencia y el programa de sensibilización tiene aproximadamente dos (2) años.

Además, debemos apelar a circular el Código de Ética de los Servidores Públicos, al igual que los artículos importantes de la Carta Magna y las legislaciones que deben ser aplicado en los procesos de discriminación étnico- racial y racismo. Tal como hemos expresado tenemos una lista larga de convenciones y normativas y aún en pleno siglo XXI, es desalentador seguir exigiendo derechos cuando estos deberían ser inviolables y aún más protegidos por las entidades estatales.

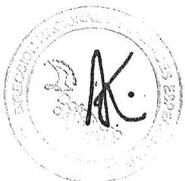
En el caso concreto de Panamá, sobre las preguntas realizadas a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), Mediante Oficio No. 3525b-2023 de 11 de diciembre de 2023, a foja 1741 del expediente defensorial, se solicitó al licenciado Carlos Boris Ordoñez Osorio, Director General Encargado, Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), recibido el día 26 de febrero de 2024, la cual es del tenor siguiente:

- ¿Ha realizado la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre procesos de sensibilización, prevención en temas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo en el ámbito laboral?

Se observa en la respuesta del Tránsito que esta pregunta no fue respondida por la entidad a la que se le oficio y que el mencionado proceso de sensibilización se implementó bajo coerción tres (3) años después de la Ley No. 7 de 2018 y que la misma es implementada por la Dirección General de Carrera Administrativa.

- ¿Existe dentro del reglamento interno de trabajo de la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre, o mediante Resolución, Memorando, lineamientos establecidos respecto a los procedimientos internos de quejas y resolución, adecuado y efectivo para permitir las denuncias de hostigamiento y/o acoso laboral, racismo y sexismo?

Se observa que esta respuesta no fue respondida al oficio que remitió la Defensoría del Pueblo, sin embargo, dentro del expediente que reposa en Recursos Humanos de la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre no existe evidencia de investigación referente a la discriminación étnico – racial y racismo.



- De ser afirmativo la respuesta 2, indique si ¿Lo ha puesto en marcha?, ¿Con qué resultado?, ¿Cuáles son los mecanismos o protocolos para denunciantes y testigos?
- Según el caso presentado ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, indicar si ¿Todas las denuncias que presentó *Wendy Gayle* internamente fueron investigadas? y ¿Cuáles fueron los resultados?, teniendo presente que la legislación nacional indica que para los casos de racismo, hostigamiento y acoso laboral el procedimiento no podrá exceder un plazo de tres meses.
- ¿Ha realizado o no la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre la evaluación de riesgos psicosociales del puesto de trabajo de *Wendy Gayle*, en virtud de las denuncias de acoso y discriminación étnico- racial? Explique.

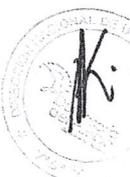
No aplica porque no existen tales mecanismos, solamente acciones concretas en virtud de un mandato concreto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Observamos como Institución Nacional de Derechos Humanos que se deben aplicar mecanismos de no repetición para evitar situaciones de repetición. Tampoco se realizó un proceso de evaluación de riesgos psicosociales del puesto de trabajo, toda vez que nunca se analizó la situación de la servidora pública *Wendy Gayle*.

Como hemos indicado en los aspectos legales en el ámbito del trabajo, el artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo establece lo siguiente:

- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En base a ello, la discriminación configurada por las acciones de anulación, limitación y goce de derechos humanos de la servidora pública *Wendy Gayle*, es un acto execrable, reflejados hoy en la servidora *Wendy Gayle* en las afectaciones a la salud física y emocional que ha llevado este proceso.

Otros actos de discriminación es el uso del lenguaje a través de expresiones racistas y discriminatorias, y actos sutiles invalidando y censurando las narrativas de la servidora pública *Wendy Gayle* como sujeta de derechos humanos.



Debemos recordar que existen estudios que indican que la discriminación racial en Panamá está institucionalizada y que las personas afrodescendientes se encuentran como grupo petulante en las esferas públicas y privadas. Se debe tener especial protección que tienen las autoridades para combatir el racismo, lo que significa una obligación reforzada para combatir prácticas estructurales racistas en cualquier espacio principalmente en las personas afrodescendientes como es el caso de la servidora pública

Lo que hoy se evidencia en el caso de la servidora pública es Racismo, sistémico y estructural. Por ende, volvemos a retomar que la academia debe estar inmerso en los procesos de sensibilización y capacitación para comprender las dinámicas y el lenguaje filológico, sociológico, filosófico y político que implica conocer el racismo.

“El racismo, como una ideología que sustenta un sistema de subordinación, se genera a partir del colonialismo, entendido éste como un sistema político y social en el que un Estado domina y explota una colonia, planteando con ello que la especie humana se subdivide en “razas” lo que permite colocar a unas como las dominantes, civilizadas, inteligentes, bellas, sanas, naturales, correctas y a otras como las subyugadas, incivilizadas o bárbaras, tontas, feas, sucias, contra natura, desviadas”.

En el caso de Panamá, académicos como Gerardo Maloney, Ágatha Williams Springer, Dídimio Castillo y otros que han investigado y aportado sobre la historia de las personas afropanameños y como el racismo y la desigualdad.

⁵Dídimio Castillo menciona que el resultado de la herencia colonial de América Latina fue:

“Una estructura también estratificada por sectores de ‘fenotipos, con marcado contenido ético y racial, configurada en la cúspide por la élite de ricos blancos y abajo los marginados y excluidos, indios y negros, mulatos y mestizos, y todas las mezclas posibles entre ellos (Castillo D, 2018, pág. 10)”.

Exhortamos a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), aplicar un proceso de sensibilización y capacitación interno en todas las oficinas regionales de la prenombrada entidad y establecer mecanismos de medición que permitan valorar los índices de discriminación étnico- racial en la ATTT en búsqueda de no repetición.

Instamos al Ministerio de Relaciones exteriores a impulsar estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, principalmente la imperiosa necesidad que Panamá ratifique la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y



⁵ Castillo, D. (2018). Modelo económico, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales. En R. E. Maldonado Tomás, S. Barrera, L. Lemus, & J. O. Llopis Hernández, Empleo y desigualdad en Centroamérica (págs. 9-20). Buenos Aires: CLACSO.

1818

Formas Conexas de Intolerancia en 2013, establecido por la OEA (A-68), si bien Panamá la firmó y los Estados de la región reconocieron la importancia de avanzar medidas vinculantes para luchar específicamente contra la discriminación racial, que incluya su prevención, prohibición, investigación y sanción, tanto en el ámbito público como privado, en especial en el área del empleo y trabajo, la misma no ha sido ratificada y no existe legislación que tipifique el racismo como delito o formas de reparación concreta vinculado a este tenor.

Es primordial que para el caso de la servidora pública *Marcia D. Amador*, se lleven a cabo medidas de reparación integral del daño, considerando que estas situaciones responden a la discriminación histórica, sistemática y estructural de la que han sido víctimas las mujeres racializadas en el acceso y permanencia a un empleo, como profesionales en el caso de *Marcia D. Amador*, el aumento de acuerdo con su profesión y el aval de carrera administrativa realmente nunca fue aplicado.

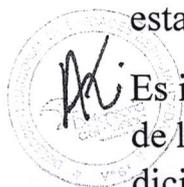
Reafirmamos que, se debe establecer una mirada restaurativa que se centra en la vulneración y el daño que se les ha causado a la servidora pública *Marcia D. Amador*. La justicia restaurativa trata de defender a la víctima al determinar el daño sufrido y qué debe hacer en este caso el Estado panameño para compensar este daño midiendo que los daños sean reparados.

Debemos reconocer que el Ministerio de Relaciones Internacionales, la Dirección de Carrera Administrativa, la Defensoría del Pueblo, la Secretaría Nacional de Políticas y Desarrollo para los Afropanameños (SENADAP) han realizado esfuerzos significativos con un enfoque transformador, para erradicar que la discriminación que sabemos es el resultado cultural y producto de los sistemas de opresión en que descansa el sistema social desde hace más de 500 años, sin embargo, apuntamos a que el infractor la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), de manera contundente, concreta y diligente repare lo ocasionado.

Teniendo en cuenta que al llegar a este nivel del proceso se ha acreditado la Vulneración de Derechos Humanos, concerniente al Derecho a la Igualdad y No Discriminación, principalmente la Discriminación Étnico- Racial y Racismo, se hace indispensable poner en conocimiento a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT) y al Ministerio de Relaciones exteriores, lo resuelto en la presente causa. Del mismo modo esta Defensoría del Pueblo, de conformidad con el artículo 35 de la Ley Ut Supra, debe hacer de conocimiento a la opinión pública la presente Resolución.

En atención a todo lo señalado en la presente resolución y en concordancia con lo que establece el artículo 31 de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, esta podrá concluir sus investigaciones mediante la expedición de resoluciones.

Es imprescindible señalar, que de conformidad con lo que estipula el artículo 34 de la Ley No.7 de 5 de febrero de 1997, modificada por las Leyes No. 41 de 1 de diciembre de 2005 y No. 55 de 2 de octubre de 2009. La Defensoría del Pueblo,



está obligada a mantener informada a la persona que recurra a ella, de los trámites que siga su queja, así como de la resolución que finalice la investigación.

Por las consideraciones expuestas el Suscrito Defensor del Pueblo de la República de Panamá, en uso de sus facultades constitucionales y legales.

RESUELVE:

PRIMERO: PONER EN CONOCIMIENTO, a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT) y al Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX) que las investigaciones adelantadas por la Defensoría del Pueblo dan cuenta que en el caso in comento, existe violación de los Derechos Humanos a la Igualdad y No Discriminación, principalmente la Discriminación Étnico-Racial y Racismo.

SEGUNDO: EXHORTAMOS, a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), aplicar un proceso de sensibilización y capacitación interno en todas las oficinas regionales de la prenombrada entidad y establecer mecanismos de medición que permitan valorar los índices de discriminación étnico- racial en la ATTT en búsqueda de no repetición.

Es primordial que para el caso de la servidora pública , se lleven a cabo medidas de reparación integral del daño, considerando que estas situaciones responden a la discriminación histórica, sistemática y estructural de la que han sido víctimas las mujeres racializadas en el acceso y permanencia a un empleo, como profesionales en el caso de el aumento de acuerdo con su profesión y el aval de carrera administrativa realmente nunca fue aplicado.

Reafirmamos que, se debe establecer una mirada restaurativa que se centra en la vulneración y el daño que se le ha causado a la servidora pública . La justicia restaurativa trata de defender a la víctima al determinar el daño sufrido y qué debe hacer en este caso el Estado panameño para compensar este daño midiendo que los daños sean reparados.

TERCERO: INSTAMOS, al Ministerio de Relaciones exteriores a impulsar estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural, principalmente la imperiosa necesidad que Panamá ratifique la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia en 2013, establecido por la OEA (A-68). Si bien Panamá la firmó y los Estados de la región reconocieron la importancia de avanzar medidas vinculantes para luchar específicamente contra la discriminación racial, que incluya su prevención, prohibición, investigación y sanción, tanto en el ámbito público como privado, en especial en el área del empleo y trabajo, la misma no ha sido ratificada y no existe legislación que tipifique el racismo como delito o formas de reparación concreta vinculado a este tenor.

Debemos reconocer que el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Dirección de Carrera Administrativa, la Defensoría del Pueblo, la Secretaría Nacional de Políticas y Desarrollo para los Afropanameños (SENADAP) han



realizados esfuerzos significativos con un enfoque transformador, para erradicar que la discriminación que sabemos es el resultado cultural y producto de los sistemas de opresión en que descansa el sistema social desde hace más de 500 años, sin embargo, apuntamos a que el infractor la **Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT)**, de manera contundente, concreta y diligente repare lo ocasionado.

CUARTO: CONCLUIR LAS INVESTIGACIONES, relacionadas con la queja de oficio, contra la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT), por la vulneración del Derecho a la Igualdad y No Discriminación, principalmente la Discriminación Étnico- Racial y Racismo.

QUINTO: NOTIFICAR Y SOLICITAR, a la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT) y al Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), se sirva contestar por escrito dentro de treinta (30) días calendario, la aceptación o no aceptación de las recomendaciones mencionadas en los párrafos anteriores.

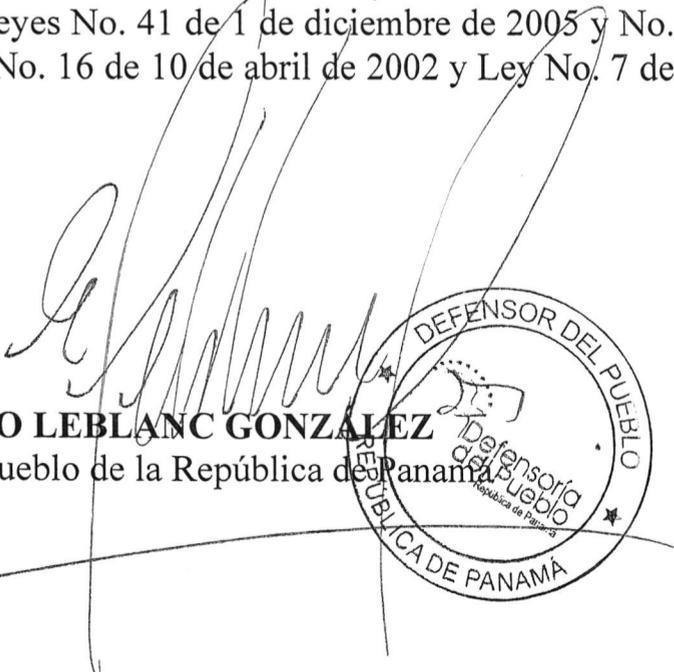
Compulsar copia de esta resolución a la CIDH como parte de información en el Caso 13981/Informe 392/21.

SEXTO: INFORMAR, a la interesada el contenido de la presente resolución.

SÉPTIMO: ORDENAR, el seguimiento del expediente No. 3523-2023, hasta la obtención de la respuesta de la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT) la aceptación o no de las recomendaciones.

Fundamento Legal: Artículos 41 y 129 de la Constitución Política de la República de Panamá; Convención Americana de Derechos Humanos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, Convención Belém do Pará, Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, modificada por las Leyes No. 41 de 1 de diciembre de 2005 y No. 55 de 2 de octubre de 2009, Ley No. 16 de 10 de abril de 2002 y Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018.

Comuníquese y Cúmplase.


EDUARDO LEBLANC GONZALEZ
Defensor del Pueblo de la República de Panamá

