TESIS DE LICENCIATURA

ROLANDO ALBERTO SANTAMARIA

**EL FUERO SINDICAL EN NUESTRA
LEGISLACION PANAMEÑA**

DIRECTOR PONENTE: DR. CÉSAR A. MARTANS V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

DEPARTAMENTO DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1976

TESIS DE LICENCIATURA

ROLANDO ALBERTO SANTAMARIA

EL FUERO SINDICAL EN NUESTRA LEGISLACION PANAMEÑA

DIRECTOR PONENTE: DR. CESAR A. MARTANS V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

DEPARTAMENTO DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1976

DEDICATORIA

A mi esposa, mi hija y a mis
padres por su apoyo y el cariño
que en todo momento me han brindado.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento al Dr.
Cesar Martans por su cooperación
y asesoramiento.

CONTENIDO

Página

INTRODUCCION	ii
--------------------	----

CAPITULO I

EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

I. ANTECEDENTES HISTORICOS	1
1. Causas y objetos de la asociación sindical.....	1
2. Origen y evolución del sindicalismo.....	1
A. En la antigüedad.....	1
B. En la edad media.....	5
C. Formación de los primeros sindicatos.....	12
1. Gran Bretaña.....	12
2. Estados Unidos de Norteamérica.....	14
3. Primeros sindicatos en Francia.....	15
4. Aparición del sindicalismo en México....	16
5. En Panamá.....	16
1. El problema obrero en el siglo XIX..	17
2. Los esfuerzos organizativos iniciales en el siglo XX.....	18
3. La época inaugurada por el Código de 1948.....	21
4. La situación creada por el Código de 1972.....	23

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES PARA FORMAR UN SINDICATO

I. ETIMOLOGIA.....	28
II. DEFINICION.....	29
III. FORMACION Y REQUISITOS.....	33
IV. CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.....	34
a. Personalidad jurídica.....	35
b. Requisitos para presentar la solicitud de inscripción.....	35
c. Datos que deben contener los estatutos de un sindicato.....	37
V. FINES Y FUNCIONES DEL SINDICATO.....	39
a. Defensa.....	39
b. Representación.....	39
c. Asistencia y previsión	40
d. Educación y cultura.....	40
e. Colaboración y planificación social.....	41
VI. OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES.....	41

•CAPITULO III

DEFINICIONES DE FUERO SINDICAL

I. CONCEPTO.....	45
1. Fuero.....	45

	Página
II. CONCEPTO DE FUERO SINDICAL.....	49
III. CRITICA A LA DENOMINACION "FUERO SINDICAL".....	50
IV. DEFINICIONES DOCTRINALES.....	51
V. DEFINICION SEGUN NUESTRA LEGISLACION LABORAL Y DERE- CHO COMPARADO.....	54
VI. NUESTRA DEFINICION.....	58

CAPITULO IV

OBJETO, NATURALEZA DEL VINCULO LABORAL, BENEFICIO Y CARACTERES DEL FUERO SINDICAL

I. OBJETO.....	59
II. NATURALEZA DEL VINCULO LABORAL.....	59
III. BENEFICIO.....	61
IV. CARACTERES DEL FUERO SINDICAL.....	63
A. Orden público e irrenunciable.....	63
B. Protector.....	64
C. Inamovilidad.....	64
V. CARACTERES DE LA GARANTIA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO QUE OTORGA EL FUERO SINDICAL AL REPRESENTANTE O DIREC- TIVO.....	65

CAPITULO V

FUERO SINDICAL EN NUESTRA LEGISLACION

I. PARTES HISTORICAS DE NUESTRAS LEYES.....	67
---	----

	Página
A. Constitución de 1903.....	67
B. Las primeras codificaciones.....	69
C. Código de Trabajo de 1947.....	69
D. Constitución vigente.....	71
II. EL FUERO SINDICAL EN NUESTRO CODIGO DE TRABAJO VIGENTE	75
A. Quiénes gozarán del fuero sindical.....	75
B. Duración del fuero sindical.....	80
C. Violación del fuero sindical.....	83
D. Prácticas desleales.....	86
E. Proceso de reintegro por violación del fuero sindi- cal.....	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFIA.....	95

INTRODUCCION

Para lograr escoger un buen tema para la tesis, confrontamos muchos problemas y tenemos que realizar investigaciones sobre los distintos temas que nos interesan.

Después de meditar y estudiar éstos largamente, me decidí por un tema sobre materia laboral, porque en la actualidad desempeño un puesto relacionado con el derecho laboral.

Elegí el tema del Fuero Sindical debido a que en Panamá existe un gran auge de Sindicatos y creo que hay muchas dudas y falta de conocimiento en cuanto a lo que el Fuero Sindical se refiere.

Esta tesis tiene como objeto primordial el de exponer y hacer una profunda investigación sobre el Fuero Sindical. Generalmente este tema se presta a confusiones y no se sabe cuando se usa, cuando se aplica y a quienes. Es un tema bastante escabroso pero trataremos de esponderlo lo mejor posible.

Hemos dividido nuestro tema en cinco capítulos así:

I. El Derecho de Asociación Sindical, que abarca antecedentes históricos, origen y evolución del sindicalismo, formación de los primeros sindicatos en varios países; II. Condiciones Generales para formar un sindicato, que es el eslabón para llegar a nuestra tema; III. Definiciones de Fuero Sindical; IV. Objeto, naturaleza, beneficios y caracteres; V. En este

capítulo entramos de lleno en nuestra legislación por lo cual lo titulamos El Fuero Sindical en nuestra Legislación Panameña.

Esperamos que este estudio le sirva de guía a muchas personas sobre lo que es el Fuero Sindical en una forma clara y precisa.

Solo me resta decir que queda en manos de los miembros del jurado calificador el juicio y comentario que les merezca mi trabajo.

CAPITULO I

EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

I. Antecedentes Históricos

1. Causas y Objetos de la Asociación Sindical:

La limitación de las posibilidades de los hombres aislados para alcanzar el máximo de perfeccionamiento ha hecho necesario en todas las épocas de la humanidad, la cooperación entre ellos. Por lo que atañe al trabajo, es esta la causa que lleva a los individuos que tienen una misma ocupación a constituirse en asociaciones y sindicatos, siendo estas agrupaciones obreras las que obtienen las reivindicaciones de la clase proletariado.

2. Origen y Evolución del Sindicalismo:

A. En la Antigüedad:

El primer tipo de sociedad tiene su origen en la familia creada ésta por la propia naturaleza. Este primer tipo de estructura es el "Clan", origen y génesis de la actual sociedad. El clan llega a contener doscientas tres generaciones unidas por vínculos de sangre o miembros adoptivos que buscan la protección o esclavos que fueron en principio prisioneros de guerra.

La aparición de la propiedad rural sustituye el clan por otro tipo de organización y la base de la sociedad cambia inesperadamente, pues la comunidad de sangre se pasa a la comunidad de domicilio y de interés.

Surgen posteriormente las "Corporaciones de Oficios" y así vemos que en la antigua India encontramos corporaciones de agricultores, pastores, barqueros, etc.

Aparecen en Roma los llamados "Colegios de Artesanos" fundados por Numa hacia el año 241 AC cuya finalidad era el servicio mentalista y el culto a los difuntos. Lo cierto es que estos colegios fueron importantes hasta que en el año 64 AC, en tiempo de Catalina, el senado de ese entonces prohibió los colegios perjudiciales para el Estado exceptuando los de utilidad pública.

Estos colegios desempeñaron un papel importantísimo y llegaron a constituir verdadera fuerza por el número, organización, atribuciones y privilegios que alcanzaron. En un principio, privados de adquirir bienes y recibir herencias o legados, fue tal su evolución que terminaron concediéndoles prerrogativas inherentes a la personalidad civil.

Los mentados colegios apenas sí se preocuparon de la reglamentación del trabajo pues la economía romana estaba basada en un régimen de esclavitud y esta clase de trabajadores

tenía obligaciones pero no derechos. El único punto reglamentado fue el referente al salario debido a los propios colegiados y a este respecto una ordenanza del Emperador Diocleciano completa y modifica la legislación establecida por sus predecesores al fijar la escala de salarios a la cual habían de atenerse productores y mercaderes.

En la época imperial estos colegios se dividieron en dos grandes categorías según su carácter fuera público o privado.

Públicos: estaban comprendidos por todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo e indispensables por ende para la seguridad del estado.

Privados: estaban constituidos por determinadas profesiones como médicos, carpinteros, trabajadores de la piedra, etc.

Sin embargo, estos colegios estaban muy lejos de tener un carácter profesional tan marcado como las corporaciones de artesanos de la edad media, ya que no encontramos reglamentación de los métodos de trabajo, reglas sobre el aprendizaje, ni categorías profesionales.

Instituciones análogas a los colegios de artesanos romanos fueron las "Guildas" germánicas y anglosajónicas. Las "Guildas" en realidad fueron como familias artificiales, formadas por la

conjunción de sangre y unidas en juramento con el fin de ayudarse y socorrerse sus miembros en determinadas circunstancias.

Los Autores Wilda y Cros¹ sostienen que esta situación surgió por influencia de las ideas cristianas de caridad y fraternidad.

Las Guildas son las primeras asociaciones que se constituyen para la defensa mutua. Se transformaron luego en entidades religiosas, para luego convertirse, sin perder ese carácter, en núcleos que agruparon a mercaderes y artesanos con el objetivo principal de asegurar a sus miembros la protección de sus personas y sus bienes.

Las Guildas pueden agruparse en tres categorías:

1. Religiosas o Sociales
2. De Artesanos
3. De Mercaderes

Las primeras tenían por objeto el culto a los antepasados; las segundas presentan un pequeño carácter profesional al buscar la función de interés y comunidad de esfuerzos; los últimos tenían por objetivo final asegurar a sus miembros la defensa de su vida y de sus bienes.

¹Citado por Cabanellas, G. "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959. Págs. 29 y 30.

B. En la Edad Media:

En el siglo XII se inicia la llamada era urbana o industrial en el sentido de artesanía o pequeña industria. Se produce una resurrección de la vida urbana y al mismo tiempo, el renacimiento del Espíritu Corporativo. Así al ir creciendo la urbe, los artesanos, dedicados a un mismo oficio se unen en razón de ser todos ellos feligreses de una misma parroquia. Es pues el sentimiento religioso el factor aglutinante del Espíritu Corporativo. En esta forma, el movimiento corporativo de los siglos XII y XIII, coincidió con el desarrollo prodigioso que adquieren la industria y el comercio a la sombra del Espíritu religioso en esa época imperante.

Es de vital importancia hacer notar que en este período de la historia aparece una institución fundamental, base importante del actual sindicato. Ella es el "Gremio" o Corporación de Oficios. Cabanellas² define el Gremio de la siguiente manera: "La asociación de mercaderes y menestrales fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con el objeto de los mismos."

El Diccionario Enciclopédico Salvat lo define como "Corporación formada por maestros, oficiales y aprendices de

²Cabanellas, G. Ob. Cit. Pág. 43.

una misma profesión u oficio, regida por ordenanzas y estatutos especiales".³

De las definiciones transcritas sacamos en conclusión que se tiene como base necesaria para la existencia del gremio, el lograr fines beneficiosos comunes para los integrantes de la clase a que corresponda aquel. Igualmente a ellos concluimos que el gremio está formado por una clase tripartita de trabajadores: aprendiz, oficial y maestro.

El aprendiz: en este personaje la primera etapa del artesanado. Los estatutos de cada gremio fijaban su número y el sistema de trabajo, su remuneración y duración del aprendizaje.

El oficial: Dice Cabanellas⁴ El oficial puede considerarse desde dos aspectos: Como grado intermedio entre el aprendiz de oficial o maestro o como calificación permanente de quien solo sirve como criado sin otra aspiración. Pueden ser futuros maestros u obreros a perpetuidad, y generalmente son antiguos aprendices que quedan en la casa del patrono o que se han ofrecido para trabajar, controlándose libremente.

Los oficiales ejercían su oficio bajo la vigilancia y subordinación al maestro y no podía cambiar de corporación,

³Diccionario Enciclopédico Salvat. Barcelona, 1962. Tomo 6. Pág. 511.

⁴Cabanellas, G. Ob. Cit. Pág. 44.

pues aún adquirida la categoría de oficial, tal calidad no era reconocida en otro gremio.

El maestro: Ocupa este personaje, dentro de la concepción del régimen corporativo o gremial, el más elevado peldaño.

LAS CORPORACIONES Y LA SERVIDUMBRE

El régimen de trabajo en la época medieval lo constituyen las corporaciones o gremios en las ciudades y la servidumbre en los campos.

Durante la Edad Media, se destacó en las ciudades el mejor régimen de trabajo que hasta entonces había conocido el hombre. Se trata de las Corporaciones o gremios constituidos por asociaciones de artesanos que desempeñaban un mismo oficio. Las corporaciones tenían el monopolio de las diversas actividades del trabajo. El obrero encontraba siempre trabajo y no estaba sujeto al peligro de la desocupación del capitalismo moderno. El régimen de las corporaciones se remonta al siglo XI pero la época de su mayor esplendor fueron los siglos XIII y XIV.

Florecieron en Italia, Inglaterra, Francia, Alemania y España. Los gremios desarrollaron una labor artística de las que han quedado como testimonio las maravillosas catedrales góticas de las principales ciudades de Europa.

En cada taller o industria corporativa había un régimen de jerarquía así:

1. Los aprendices: Eran aquellos que se iniciaban en las corporaciones y a los cuales el maestro se obligaba a enseñarles un oficio o una actividad dentro del taller. Esta institución se ve aún en nuestros tiempos aunque ya no es práctica. (Ver Arts. 115 a 122 del viejo Código de Trabajo). Los aprendices tenían el último grado dentro de la jerarquía corporativa. Es importante destacar las condiciones de trabajo de los aprendices y las obligaciones del maestro.
2. Los artesanos: (criados u obreros), que formaban un grado superior al cual llegaban después de terminado el aprendizaje. Los artesanos eran, en realidad los verdaderos trabajadores del taller. Los artesanos debían completar un determinado período de tiempo y efectuar una obra maestra para adquirir el grado máximo dentro de una corporación que era el de maestro.
3. El maestro: Este era pues, el jefe del taller, la persona que señalaba las condiciones de trabajo y dirigía las grandes obras que se efectuaban. Al maestro se le consideraba como a un padre ya que el

trabajo adoptaba una forma familiar.

Al lado del sistema corporativo, predominaba en los campos un régimen de trabajo feudalista conocido con el nombre de servidumbre. Vale la pena destacar que este era un sistema de esclavitud rural, pues los siervos de la gleba eran considerados instrumentos adheridos a la tierra que trabajaban y por ende, el señor feudal tenía plena facultad y derecho para vender a los siervos conjuntamente con la tierra.

Volviendo al régimen corporativo vale la pena destacar las bases de ellos que con tanto acierto señala Guillermo Cabanellas: En su opinión las corporaciones tenían como base:

1. Estructura jerárquica;
2. El monopolio del gremio;
3. La regulación de la capacidad productiva y
4. La regulación técnica de la producción.⁵

DECADENCIA DE LAS CORPORACIONES

Aunque el sistema del corporativismo se puede calificar de excelente, la actitud humana como es lógico suponer no fue muy duradera. Se inició dentro de las corporaciones un régi-

⁵Cabanellas, G. Ob. Cit. Pág. 47.

men de nepotismo, en el cual se empezó a entrabar y a dificultar el ingreso como aprendices a los que no eran familiares del maestro. En consecuencia a los hijos y parientes de los maestros se les redujo el tiempo de aprendizaje y se les facilitó su labor para poder pasar al grado de artesanos y luego se les facilitaba también sus obras o actividades para alcanzar sin mayor dificultad al máximo grado dentro de la corporación o sea el de maestro. Fue así como las corporaciones tomaron un giro adverso, logrando la desocupación de muchos artesanos que no tenían familiares que fuesen maestros. Empezó así la época de la decadencia del corporativismo que va hasta casi mediados del siglo XVIII.

ABOLICION DE LAS CORPORACIONES

La marcada línea descendente que traía el sistema corporativo tuvo por fin su desenlace con la aparición de nuevas formas de pensamiento que iban a cambiar el rumbo de la historia. La filosofía individualista del Siglo XVIII puso fin a las corporaciones mediante la revolución francesa. Sin embargo, es bueno anotar que con anterioridad a la revolución francesa, ya habían sido suspendidas en Francia las agremiaciones corporativas mediante el "Edicto de Turgot," bajo el reinado de Luis XVI.

"El Edicto de Turgot es un monumento imperecedero, como

anota Cabanellas, no por ser el antecedente obligado que marca el fin del proceso corporativo, sino por la amplia concepción que lo inspiraba, como movimiento renovador y de avance en un mundo que parecía detenido. Así el Ministro Turgot, afirmaba en dicho edicto, el derecho del hombre al trabajo como la primera y más sagrada de las propiedades y condenaba con toda severidad a las corporaciones".⁶

Pero en realidad, de verdad las corporaciones fueron totalmente abolidas en Francia con la Ley Chapelier del 14 de junio de 1791.

En síntesis, la idea del legislador de 1791 no fue otra que la de: 1) garantizar en forma total, la libertad de trabajo; 2) ninguna clase de asociación podía intervenir en su regulación; 3) trabajadores y empresarios estaban en un mismo plano de condiciones, pues ambos eran igualmente libres. El culto desmesurado a la libertad, hizo que las ideas plasmadas, primero en el Edicto de Turgot y después en la Ley Chapelier, se recogieran también en el Código Penal Francés de 1810, en el que se castigaba como delito todo tipo de asociación. Toda asociación de más de dos personas era severamente castigada salvo que se pidiera

⁶Cabanellas, G. Ob. Cit. Pág. 71.

autorización al Estado para su constitución y funcionamiento, y en estos casos debían ser estrictamente vigilados.

C. Formación de los primeros Sindicatos

1. Gran Bretaña:

La Revolución Industrial en Inglaterra al crear los primeros centros industriales y concentrar masas importantes de trabajadores en las fábricas, creó las condiciones adecuadas para el nacimiento del movimiento sindical. Los primeros sindicatos creados en Inglaterra a principios del Siglo XVIII, eran pequeños núcleos cuya finalidad principal consistía en organizar una presión colectiva cerca de los patronos para conseguir el cumplimiento de las leyes protectoras de trabajo ya promulgadas. Poco a poco se fueron transformando en sociedad de resistencia y atraieron sobre sus actividades la vigilancia del gobierno.

En 1799 y 1800 fueron promulgadas las "Combinations Laws" (Leyes de Asociaciones), las cuales declaraban criminal al sindicalismo y condenaban con tres meses de prisión la pertenencia a un sindicato.

El sindicalismo como lo conocemos hoy, comenzó con el desarrollo del sistema fabril; el uso de la fuerza hidráulica y luego del vapor para impulsar la nueva maquinaria, incremen-

tó el empleo de la mano de obra en la fábrica, con la consiguiente disminución de la producción casera o rural.

Por un lado las largas horas de labor de los obreros y por el otro lado la desocupación, el alza de precios, sueldos bajos, viviendas malas y un nivel de vida y condiciones de trabajo degradantes hicieron que los obreros se trataran de organizar en grupos sindicales.

En 1808 se generalizaron los paros prolongados entre los trabajadores textiles del algodón y lana, y en 1810 entre los mineros de Northumberland y Durham, en 1812 entre los tejedores de Escocia.

Durante los siguientes años, la tensión se trasladó de los sindicalistas a los cartistas, que en su carta proponían el sufragio universal masculino y otras reformas que hacían a la representación parlamentaria.

Muchos líderes sindicales se adhirieron a los cartistas en el sur pero no en el norte y cuando el cartismo empezó a vacilar resurgió de nuevo el sindicalismo.

Contra el sindicalismo las autoridades se mostraban recelosas ante su crecimiento y se recurría a muchos subterfugios para hacer que pacíficos afiliados comparecieran ante la justicia. Con sus pequeñas manifestaciones pacíficas,

los obreros eran acusados de molestar, obstruir, intimidar o conducirse en una forma amenazadora; magistrados cuyos intereses sociales y económicos coincidían con los de los terratenientes y patronos les imponían severas penas.

2. Estados Unidos de Norteamérica:

Lo mismo que en otros países, en Estados Unidos los primeros sindicatos se constituyen en los albores de la industrialización. Estas primeras organizaciones de artesanos encontraron una oposición considerable por parte de los empleadores cuando trataron de conseguir mejores salarios y condiciones de empleo. Los sindicatos fueron motivo de obstáculos y ataques ante los tribunales hasta que en 1842 la Corte Suprema de Massachusetts falló que no podía considerarse ilegal el hecho de que los trabajadores se afiliaran a una sociedad con miras a obtener la adhesión de todas las personas ocupadas en el mismo oficio y a tratar de alcanzar este objetivo negándose a trabajar por cuenta de un empleador que contratara a un empleador no afiliado. Así fue como se reconoció por vez primera la libertad sindical por la instancia judicial suprema de un estado. En realidad puede decirse que los sindicatos sólo adquirieron sólidas bases y alcance nacional a partir de la guerra civil de 1861 a 1865. La primera tentativa exitosa de crear una organización sindical nacional en Estados Unidos fue obra de Samuel Gompers y otros, al fundar en diciembre

de 1886 la "Federación Americana del Trabajo" (AFL) que agrupaba entonces 25 sindicatos profesionales, cuyo objeto era la protección mutua, utilizando casi exclusivamente la negociación y contratación colectiva.

Durante los últimos años del pasado siglo y dada la grave depresión económica, se suscitaron innumerables huelgas caracterizadas por un matiz de violencia con intervenciones de la guardia nacional y tropas federales.

3. Primeros Sindicatos en Francia:

En Francia se organizaron los primeros sindicatos en la segunda mitad del siglo XIX. La Ley de Chapelier de 1791 declara ilegales todas las asociaciones de trabajadores, prohibición confirmada por una nueva ley en el Código Penal Francés de 1810. En 1864 fue derogada la prohibición legal del sindicalismo en Francia. En la última década del siglo XIX comenzaron a manifestarse en el movimiento sindical nuevas tendencias radicales en el pensamiento y en las tácticas, las cuales, en poco tiempo, constituyeron un cuerpo de doctrina y una concepción táctica de la lucha sindical, conocida con el nombre de Sindicalismo y Sindicalismo Revolucionario. Sus primeros teóricos fueron Emilio Pouget, Fernando Pelloutier, creador de las bolsas de trabajo, Jean Grave, Paul Delesalle y Victor Griffuelles. El sindicalismo encontró su expresión

teórica más perfecta en H. Lagardelle, George Sorel, y Berth.

La teoría se propagó rápidamente a Italia y España. Históricamente el sindicalismo nace como una reacción contra las tendencias moderadas que se atribuían al socialismo francés y contra el parlamentismo.

4. Aparición del Sindicalismo en México:

En México no se reconoce el problema sindical antes de 1857, debido a la falta de industrias en el país. El Derecho Mexicano no condenó en ningún momento al sindicalismo o al derecho de asociación profesional. Después de 1857 las admiten como una situación de hecho al amparo del artículo 18 de la constitución mexicana, que reconoce el derecho de asociación. El Derecho de Asociación fue reconocido en México en toda su extensión por la Constitución Federal de 1877. En el texto constitucional se inspira los preceptos que sobre la materia contiene la nueva ley federal de trabajo mexicana. En general, el régimen sindical hispanoamericano se caracteriza en forma general por el sistema de libertad de asociación como norma legal.

5. En Panamá:

El Sindicalismo Obrero-Panameño:

Debido a la falta de datos históricos y sociales durante los siglos XIX y XX, ha sido un poco difícil señalar con exactitud las luchas obreras en el Istmo.

Logrando recopilar los datos que señala el Dr. Humberto E. Ricord en su libro "Lecciones de Derecho Laboral Panameño" podemos demostrarle diferentes aspectos del sindicalismo obrero-panameño, dividiéndolo en cuatro etapas:

1. El problema obrero en el Siglo XIX.
2. Los esfuerzos organizativos iniciales en el Siglo XX.
3. La época inaugurada por el Código de 1948.
4. La situación creada por el Código de 1972.

1. La prestación asalariada sólo se daba en la zona de tránsito panameña (Portobelo-Panamá), pues el resto del territorio nacional se dedicaba a la economía agraria con rasgos semif feudales.

La relación obrero-patronal logra auge en el Istmo en el Siglo XIX con la construcción del ferrocarril que une el Atlántico con el Pacífico, por una empresa norteamericana.

El tránsito de pasajeros y cargas a través del Istmo se incrementa al descubrimiento de las minas de oro de California en 1848.

La mayoría de los panameños en esa época, se dedicaban al servicio del transporte (boteros y muleros). Debido a esto, la empresa del ferrocarril importó obreros de Asia, Europa y del Caribe, incluyendo Cartagena, llegando a tener hasta 7,000 unidades. Debido a las malas condiciones climáticas e higiénicas, algunos obreros trataron de abandonar la obra. El grupo chino fue reducido, debido a una ola de suicidios, sin embargo, no se tienen conocimientos de protestas obreras de importancia.

Con la terminación del ferrocarril hubo una disminución en el tráfico de pasajeros a consecuencia de la comunicación norteamericana de costa a costa. La zona de tránsito panameña entró en una etapa de depresión, hasta 1880, cuando se iniciaron los trabajos del Canal Francés. La mayoría de los obreros eran extranjeros y el Canal Francés llegó a tener 19,000 obreros.

En 1889 hubo una paralización de la obra, reanudándose ésta en 1894, pero ya no con tanta concentración obrera.

Desde 1880 hasta fines del Siglo se realizaron frecuentes huelgas reclamando aumentos de salarios, estando ya la construcción en manos de los Estados Unidos.

No se tiene conocimiento de que existieran organizaciones permanentes de trabajadores o asociaciones de estas.

2. Los esfuerzos organizativos iniciales en el siglo XX.

Reanudada la Construcción del Canal por parte del gobierno norteamericano en el año de 1904, se crea una gran concentración de obreros entre los cuales habían antillanos, españoles, italianos, contingente nativo y empleados norteamericanos.

Los tratamientos racistas, las discriminaciones en las condiciones de trabajos y las ratas desiguales de salarios constituyeron prácticas laborales injustas por parte de la Administración del Canal. Las protestas y las huelgas no se hicieron esperar.

En 1905, los antillanos que construían el acueducto de la ciudad de Panamá, protestaron en masa y la Policía Nacional Panameña reprimió su protesta.

En 1907, dos mil españoles se declararon en huelga, por aumento de salarios, con saldos de muertos y heridos. Ese mismo año, los propios norteamericanos también se declaran en huelga por varios meses.

En ese mismo año, 500 españoles que intentaban subir a un barco en el Puerto de la Boca, fueron obligados a retornar a sus campamentos por una fuerza de marines.

Los trabajadores europeos tenían más tradición de lucha colectiva, pero el espionaje y la represión militar les impi-

dieron organizarse. En el año de 1910 se crearon sociedades para la defensa de los privilegios laborales por parte de los empleados norteamericanos. Los trabajadores antillanos se refugian en logias, iglesias y sociedades mutuas.

En Panamá se creó la Sociedad de Auxilios Mutuos (1905) y tiempo después, el Centro de Obreros Independientes (1911), de inclinación a la candidatura de Belisario Porras, Presidente que favoreció la aprobación de las primeras leyes de trabajo en 1914 y 1916.

Después de la Guerra Mundial, funcionaban en la Ciudad de Panamá, algunos círculos obreros, los cuales no poseían una clara ubicación sindical.

Uno de los más importantes fue el Sindicato General de Trabajadores, fundado en 1924, de integración gremial mixta, duró un período de tiempo regular.

En esos años no hubo una tendencia firme en cuanto a la afiliación de la clase trabajadora en sindicatos, ya que el Sindicato General de Trabajadores se cambió a la llamada Liga de Inquilinos y Subsistencia que agrupó al elemento popular (inquilinos y arrendatarios), víctimas de la carestía de precios y de las exacciones de los propietarios de casas.

El grupo racial del Sindicato General de Trabajadores fue la Federación obrera de la República, asociación gremial

mixta, que debido a su oportunismo no tuvo especial militancia, aunque subsistió precariamente durante muchos años.

Durante esta época y hasta los primeros años de la década del 30 se llegaron a organizar algunos sindicatos gremiales tales como el de Tipógrafos y el de Zapateros, cuyo ejemplo no tuvo mucha repercusión.

El Sindicato de Trabajadores, como organismo de defensa económica frente a los patronos, fue tardíamente utilizado por la clase trabajadora de la zona de tránsito, y su vía legal de estructuración fue la establecida por el Código Civil para las asociaciones de interés privado o cívico.

3. La época inaugurada por el Código de 1948.

Este Código legisla sobre el derecho de sindicalización, creando un trámite especial para la personería jurídica de los sindicatos ante el Ministerio de Trabajo. Pero la poca protección legal contra las represalias y la deslealtad de los patronos obstaculizaban muchos intentos de organizar sindicatos, aunque logran organizarse ciertas asociaciones sindicales de trabajadores. El sindicato de esta época no tiene muchos adeptos y es de poca fuerza como organismo defensor de los trabajadores.

Después de varias luchas contra los patronos y contra las autoridades estatales, logran desarrollar ciertos sindicatos,

como el de tipógrafos, de zapateros, de sastres, etc., llegándose a producir algunas huelgas más o menos esporádicas. La excepción de esta regla la tenemos en los sindicatos bananeros de Chiriquí y Bocas del Toro, a partir de 1964, pues la concentración masiva de trabajadores agrícolas en estas provincias, después de una gran huelga, permite la formación de dos sindicatos poderosos, quienes hacen varias huelgas en los años subsiguientes.

Al final de la segunda guerra mundial, las diferencias entre los Estados Unidos y Rusia logran influir en los sindicatos nacionales, ya que la Federación Sindical de Trabajadores actúa como central de sindicatos de filiación comunista, más que nada sus dirigentes, y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), hace esfuerzos por atraer a varios sindicatos nacionales con vinculaciones estrechas en el campo de la Alianza para el Progreso. El Partido Demócrata Cristiano logra reunir algunos sindicatos en la Central Istmeña de Trabajadores Cristianos durante la década del 60'.

La mayoría de los sindicatos existentes se encuentran en las ciudades de Panamá y Colón. Algunos en las provincias centrales en donde la industrialización del campo y la organización de empresas agrícolas capitalistas, crea expresiones de lucha obrera. Durante los últimos años de vigencia del Código de 1948, o sea, 20 años después de haberse aprobado

éste, el número de sindicatos existente es reducido a menos de 30, pero ya la organización sindical es el monumento que reúne a la clase obrera aunque con un poder sindical muy débil.

4. La situación creada por el Código de 1972.

Con la aprobación del nuevo Código de Trabajo, que establece una fuerte protección sindical, el panorama del sindicalismo obrero panameño cambia radicalmente. El descuento obligatorio de la cuota sindical, impuesto a los patronos; la cotización obligatoria aún para aquellos trabajadores que no pertenezcan al sindicato; la obligación patronal de suscribir una convención colectiva a petición del sindicato respectivo, son medidas legales que vienen a fomentar voluminosamente la organización de sindicatos, la afiliación de los trabajadores a ellos y la celebración de muchas convenciones colectivas de trabajo.

El contraste que se puede obtener de algunas estadísticas oficiales es bien elocuente. De 1944 a 1960, en ningún año se organizaron más de cinco sindicatos por año, y el total de sindicatos organizados fue de 31, o sea en el lapso de 16 años. De 1961 a 1971, en una década, se organizaron 95 sindicatos. En 1972 a 1974 el número de sindicatos organizados fue de 57; en el primer semestre del año 1975 se habían organizado 29 sindicatos. El total de sindicatos activos

en toda la República, a mayo de 1975, era de 217 organismos, que tenían 80,550 afiliados. La cifra para el año de 1976 no se ha podido establecer, pero creemos que no fue un año de gran aumento. Esta afirmación la hacemos debido a la gran parálisis económica ocasionada por la inflación. También por el cierre de gran cantidad de empresas pequeñas.

Desde el punto de vista de la distribución geográfica de los sindicatos, debemos subrayar que, según datos de 1975, en la Provincia de Panamá funcionaban 150 sindicatos (el 69.2%), y en la Provincia de Colón, 22 organismos (10.1%). Las provincias de Chiriquí con 17 (7.8%) y Coclé con 13 (6.0%) sindicatos y el resto de las provincias con 6 y menos sindicatos.

La contratación colectiva obligatoria también ha dado origen a un incremento notorio en esta área de las relaciones obrero-patronales, pues hasta 1971 sólo se habían suscrito unas veinte convenciones, después de la vigencia del nuevo Código en abril de 1972, y hasta septiembre de 1973, se habían firmado 173 convenciones (71 en 1972 y 102 hasta septiembre de 1973). En el año de 1974 se aprobaron 98 y en 1975 se aprobaron 68.

En lo que atañe a la organización de centrales obreras o confederaciones, los datos oficiales publicados hasta 1975

indican que funcionaban en la República tres centrales.

Las tres centrales son las siguientes:

1) Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, con 11 federaciones, 70 sindicatos y 19,916 trabajadores. Está vinculada a la ORIT, que tiene oficinas en México y recibe apoyo económico y técnico de las dos grandes centrales obreras norteamericanas. (AFL-CIO)

2) Central Nacional de Trabajadores de la República de Panamá, con 4 federaciones, 27 sindicatos y 12,926 trabajadores. Una de sus secciones es la Federación Sindical de Trabajadores, vinculada de vieja data a la Federación Sindical Mundial de filiación comunista.

3) Central Istmeña de Trabajadores, con 4 federaciones, 22 sindicatos y 7,311 trabajadores. Una de sus secciones es la Federación Istmeña de Trabajadores Cristianos, vinculada al Partido Demócrata Cristiano y al sindicalismo de esta ubicación religiosa.

En la actualidad existen 68 sindicatos no afiliados a federaciones ni confederaciones o centrales.

Es necesario tener en cuenta que todas las cifras estadísticas utilizadas en este título abarcan el lapso que llega hasta mayo de 1975 y que se trata de las últimas estadísticas

oficiales publicadas. Tales cifras deben haber aumentado con las situaciones adicionales producidas en 1976.

Resulta evidente que la actividad sindical se ha vigorizado de modo considerable, desde mediados de 1972. No sólo ha aumentado el número de sindicatos, sino que se ha incrementado mucho la cantidad de afiliados a los diversos organismos sindicales. Al mismo tiempo, la contratación colectiva ha empezado a ser la vía principal de reglamentación de las relaciones entre la empresa y los trabajadores representados por el sindicato.

También se han operado algunos cambios cualitativos. La posición de la clase trabajadora panameña se ha hecho más orgánica, de un carácter más colectivo, no sólo en el campo de su actuación frente a los patronos, sino también con respecto a la problemática nacional, lo que ha permitido un entendimiento preliminar de las tres centrales existentes en algunas situaciones en que ha sido posible la acción unitaria. Incluso han establecido un cuerpo coordinador, denominado Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), especie de réplica del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).

Los organismos sindicales han dado muestras de una nueva preocupación por la tecnificación de sus cuadros principales

y medios, a través de seminarios y sesiones de capacitación. La vigilancia propia de los sindicatos por la efectividad del Código de Trabajo se ha desarrollado con mayor eficacia. Pero todavía es mucho lo que al sindicalismo panameño le falta por realizar, dadas las enormes posibilidades de acción y de intervención en la vida económica del país, que el Código Laboral le ha brindado.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES PARA FORMAR UN SINDICATO

Creo conveniente dedicarle un capítulo a la etimología, definición, formación y requisitos, constitución, fines o funciones y obligaciones de un sindicato, porque éste será el enlace para llegar a la parte medular de mi tesis que es el "Fuero Sindical", o sea la protección a las personas que están sindicalizadas.

I. Etimología:

Según Cabanellas "Etimológicamente sindicato proviene de la expresión griega "syndicos", de la que se deriva la latina syndicus, con que se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, al procurador que defendía los intereses de una corporación. De tal manera la voz sindico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación de la voz latina y de ella se formó sindicato, que, en la significación de asociaciones profesionales hemos tomado de Francia."⁷

⁷De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. México, D. F., 1949. Pág. 286.

Con la voz sindicato, se designa, actualmente, muy diversas clases de asociaciones con distintas finalidades. Pero conviene reservar esta palabra para aquellas asociaciones cuyos integrantes persiguen, como fin, la defensa de los intereses de la profesión a la cual pertenecen sus miembros. El fin del sindicato es lo que lo caracteriza; y tal objetivo, en los profesionales, consiste exclusivamente en el robustecimiento de los intereses opuestos.

II. Definición:

Según el Diccionario Usual de Guillermo Cabanellas, "Sindicato es toda organización o asociación compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión similares o conexas se unen para el estudio y protección de los intereses que le son más comunes. Cualquier entendido profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse Sindicato."⁸

Para García Oviedo el sindicato "es una asociación profesional que, sin perjuicio de las funciones de protección recíproca y amparo de sus miembros, se propone esencialmente, la reglamentación del oficio y el establecimiento del derecho

⁸Cabanellas, G. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV, Sexta Edición. Editorial Libreros, Buenos Aires, 1968. Pág. 85.

normativo a que han de ajustarse sus relaciones, trabajadores y obreros. El régimen de la profesión es lo que más les interesa."⁹

Pérez Botija lo define como "Una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales".¹⁰

Para Mario de la Cueva el sindicato es "La asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficios semejantes, o profesionales conexos que concurran a la elaboración de productos terminados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estado y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas".¹¹

Ernesto Krotoschin lo entiende como una asociación profesional y al efecto afirma que: Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o empleadores de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral especialmente sobre las cuestiones

⁹García Oviedo, Carlos. Tratado Elemental del Derecho Social. Sevilla, 1952. Pág. 566.

¹⁰Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 5a. Edición. Editorial Tecnos, Madrid, 1957. Pág. 383.

¹¹De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México, D. F., 1949. Tomo II. Pág. 287.

de trabajo".¹²

Queremos exponer la definición que nos da nuestro Código de Trabajo en su artículo 341, el cual dice textualmente:

"Artículo 341: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

Una comparación somera con las definiciones anteriores nos lleva a la conclusión de que la nuestra es bastante completa, porque encierra todos los elementos sustanciales al sindicato que encierra, parece, mediante la frase "profesional de cualquier clase" recalcar la intención de permitir la sindicación a todos los profesionales, sin ninguna limitación.

Como podemos ver las definiciones que dan García Oviedo, Pérez Botija, Guillermo Cabanellas y Mario de la Cueva, no incluyen a los empleadores, incluyéndolos nuestro Código de Trabajo y Ernesto Krotoschin los cuales consideran que los empleadores pueden formar asociaciones sindicales.

Queremos agregar nuestra definición de sindicato, la cual debe entenderse de esta forma:

¹²Krotoschin, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1947-1948. Pág. 184.

A continuación expongo estas seis definiciones en un cuadro esquemático comparativo, para ver las similitudes y diferencias que tiene cada uno con respecto al otro:

CUADRO ESQUEMATICO COMPARATIVO

Nombre	Asociación	Oficio	Profesional	Para la Defensa	Estudio y Protección	Protección	Intereses Económicos
Cabanellas	X	X			X		Intereses más comunes Intereses
García Oviedo	X		X			X	Reglamentación del Oficio
Pérez Botija	X	X		X			Intereses Profesionales
De la Cueva	X	X	X	X			Intereses económicos, industriales y agrí- colas
Krotoschin	X		X	X			Regulación de cuestio- nes profesionales
Código de Trabajo de Panamá	X	X	X	X		X	Intereses económicos y sociales

"Toda asociación de trabajadores, empleadores, profesionales, que se constituyan permanentemente con el objeto de buscar la protección integral y la defensa de los intereses de sus integrantes para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

De estas definiciones se desprenden las características del sindicato que son:

- a) Es una organización de tipo profesional
- b) Es una asociación estable
- / c) Tiene un carácter institucional
- d) Es una asociación permanente
- e) Se dirigen a la defensa de sus intereses profesionales

III. Formación y Requisitos:

Conforme a lo dispuesto en los artículos 344 y 347 del Código de Trabajo de 1972, se necesitan por lo menos 50 miembros para constituir un sindicato de trabajadores o de profesionales, y para constituir un sindicato de empleadores se necesita un mínimo de diez miembros que sean totalmente independientes entre sí. Nuestro Código establece que el 75% de los miembros de todo sindicato deben ser panameños.

El artículo 346 establece como otro requisito para la formación de un sindicato que en una misma empresa no puede

funcionar más de un sindicato.

El Código de Trabajo no ha contemplado la idea de que un sindicato se pueda formar con menos cantidad de miembros de los que establece el Artículo 344. Tenemos en Panamá, y esto es más notorio en empresas pequeñas, grupos de personas con capacidad y los requisitos establecidos para formar un sindicato.

IV. Constitución de los Sindicatos:

Según Cabanellas, para que el sindicato inicie su vida, debe constituirse, en lo que equivale a nacer como persona jurídica. Su formación medular corresponde a los fundadores, ellos le imprimen características y definen a la entidad por el proyecto de sus estatutos, que deben ser presentados a la aprobación de la Junta Provisional. Para lograr ésta ha de preceder un llamamiento a los simpatizantes o afiliados, los cuales tienen, por el simple hecho de su asistencia al acto constitutivo derecho, hasta revestir más adelante la calidad de socio, si continúan en la entidad una vez integrada. En los asociados debe existir el ánimo de asociación, ANIMUS ASSOCIANDI, o adhesión voluntaria prestada a los fines del sindicato.¹³

¹³Cabanellas, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959. Pág. 478.

La Constitución de los sindicatos vamos a tratarla según el libro tercero, título primero, capítulo tercero del Código de Trabajo de la República de Panamá de 1972.

a) Personalidad Jurídica:

Según el artículo 351 los sindicatos, las asociaciones, federaciones o central adquieren su personería jurídica mediante inscripción al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Las diligencias para la inscripción de una organización social se puede extender en papel simple y no causa impuesto alguno. Solamente entonces alcanza existencia legal constituyéndose en Persona Jurídica capaz de adquirir derechos y obligaciones y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Para que la inscripción sea admitida o rechazada se tendrá un término de treinta días hábiles, que comenzarán a regir o a contarse desde el día en que se reciba en el Ministerio la solicitud de inscripción.

b) Requisitos para presentar la solicitud de inscripción:

1. Estar firmada por el Presidente o el Secretario del Sindicato en formación, o de las Federaciones, Confederación o Central de que se trate;

2. Remitirse a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de las autoridades de Trabajo o la primera autoridad política del lugar;

3. Estar acompañada de una copia auténtica del acta constitutiva, de los estatutos aprobados y del acta de la sesión o sesiones en que se llevó tal aprobación. El acta constitutiva deberá estar firmada por los miembros fundadores del sindicato o por personas rogadas al efecto, en el supuesto de que alguno o algunos de aquellos no supiera o no pudieran firmar y expresará la clase de sindicato, su domicilio legal, el número de miembros, y los nombres, apellidos y números de cédula de identidad personal de los que componen la junta directiva. Tratándose de federaciones, confederaciones o centrales, el acta constitutiva será firmada por los representantes de las respectivas organizaciones fundadoras, y expresará su domicilio y el nombre y domicilio de todas las organizaciones que la integran, y los nombres, apellidos y números de cédula de identidad personal de

los miembros de la junta directiva.

Esta documentación se presentará por triplicado. Un ejemplar se devolverá a los interesados con certificación donde conste el hecho de la presentación, y el día y la hora de la misma. Otro ejemplar permanecerá en el despacho a cargo de los registros, y el tercero se utilizará para la tramitación. Si esta documentación o la inscripción no se ajustan a lo previsto del artículo anterior, entonces el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dictará resolución especificando sus errores o deficiencias para que los interesados, dentro de un término de dos meses, los subsanen (Artículo 353 del Código de Trabajo).

c) Datos que deben contener los estatutos de un Sindicato:

(Artículo 358 del Código de Trabajo)

1. Denominación que la distinga de las demás
2. Domicilio
3. Objeto
4. Condiciones de admisión
5. Obligaciones y derechos de los afiliados
6. El procedimiento para la elección de la Junta Directiva y el número de sus miembros

7. Las causas y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias
8. La manera de convocar la Asamblea General y la época de celebración de las ordinarias
9. Forma de pago y monto de las cuotas
10. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes de la organización
11. Normas para la liquidación del patrimonio de la organización
12. Época de presentación de cuentas
13. Todas las demás estipulaciones que se estimen conveniente.

Es necesario que los estatutos contengan todos estos datos para conocer el sindicato y sus miembros.

Es importante que tenga un nombre para distinguirlo de las demás asociaciones.

El Sindicato debe tener un domicilio donde reciba notificaciones y pueda hacer sus reuniones.

Todos los demás requisitos son indispensables y los podemos determinar como los mecanismos para administrar, controlar, disciplinar, crear obligaciones y derechos con los afiliados y proteger el patrimonio del Sindicato.

Creo que a los datos que deben contener los estatutos según el artículo 358 del Código de Trabajo debemos agregar

como dato importante la fecha de fundación.

V. Fines y Funciones del Sindicato:

Las funciones más importantes de los sindicatos, según Alfredo Gaete Berríos son las siguientes:

a) Defensa:

Todos los autores reconocen que ésta es una función propia de todo sindicato; las opiniones discrepan cuando se trata de determinar cuales son los intereses que el sindicato debe defender.

Hay quienes estiman que solo deben defender los intereses comunes inmediatos al trabajo de los sindicados. Otros sostienen que la defensa abarca los intereses generales de la profesión comprendiendo no solamente a sus miembros sino también a todos aquellos que sin pertenecer al sindicato forman parte de la respectiva categoría de profesionales. La tendencia moderna es que la función de defensa que compete al sindicato tiene un carácter amplio, incluso abarca a los extraños a él, pero miembros de la misma profesión. Esta función de defensa, no autoriza la resistencia o acción revolucionaria, debiendo ella encauzarse en los marcos de la ley y la justicia.

b) Representación:

Es esta obra de las funciones de mayor importancia del

sindicato. En este aspecto también hay discrepancia entre los autores en cuanto a su extinción. Unos sostienen que solo representan el sindicato los intereses inmediatos comunes del grupo asociado; otros en cambio, que esta representación abarca los intereses de todos los miembros de la categoría profesional correspondiente, aunque no formen parte del sindicato. En nuestra época no solamente se acepta la segunda opinión sino que incluso se tienden a dar al sindicato la representación de los intereses individuales de los asociados.

c) Asistencia y Previsión:

También queda comprendida dentro de las funciones del sindicato la asistencia y previsión de sus miembros. Mediante esta función se tiende al mejoramiento de las condiciones económico-sociales de sus componentes.

Entre las obras que el sindicato puede realizar en ejercicio de esta función tenemos: las cooperativas, los clubes sociales, asociaciones deportivas, asociaciones benéficas y educativas, etc.

d) Educación y Cultura:

Es este otro de los principales fines del sindicato y a través de la cultura y educación hará posible la defensa

y representación eficiente de los intereses que se le han confiado. En consecuencia el sindicato debe esforzarse por dar educación y cultura a sus miembros.

Esta interesante labor puede desarrollarla a través de las escuelas de alfabetización, vocaciones y de perfeccionamiento profesional, conferencias, bibliotecas, y cine educativo. De igual modo debe tratar de fomentar la cultura física a través de los clubes deportivos, excursiones, campamentos de verano, etc.

e) Colaboración y Pacificación Social:

El sindicato es para el Código de Trabajo un organismo de pacificación social y colaboración entre los factores de la producción.¹⁴

VI. Obligaciones de las Organizaciones Sociales:

Para poder hablar de las obligaciones que tipifica nuestro Código de Trabajo primero tenemos que buscar la definición de obligación, la cual a mi juicio es la más conveniente para usar.

¹⁴Gaete Berríos, Alfredo. Tratado del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1967. Pág. 34.

Según Cabanellas, Derecho y Obligación, términos a la vez antitéticos y complementarios, resumen en sí todas las relaciones y aspectos jurídicos; de ahí la complejidad de su concepto y la dificultad de una exposición adecuada, y más aún en espacio reducido. La etimología orienta bastante en la noción de esta voz, de origen latino: de ob, delante o por causa de, y ligare, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura; y el metafórico, y ya jurídico, de nexo o vínculo moral.

La obligación es un precepto de inexcusable cumplimiento. Deber, como la obediencia al superior. Carga, tarea, función exigida por ley, reglamento o naturaleza del estado o situación. Más estrictamente, en lo jurídico, el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o una omisión. Con mayor sujeción a la clasificación legal: el vínculo de Derecho por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa.¹⁵

Nuestro Código de Trabajo tipifica en sus artículos 376 y 377 las obligaciones que tienen los sindicatos.

1. Llevar libro de actas, socios y contabilidad, debidamente sellada y autorizados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

¹⁵Cabanellas, G. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Editorial Libreros, Buenos Aires. Pág. 73.

2. Comunicar al Ministerio, dentro de los quince días siguientes, los cambios ocurridos en la Junta Directiva, las designaciones de representantes sindicales y las reformas a los estatutos.

3. Enviar cada año al Ministerio una lista de sus miembros.

4. Permitir a las autoridades de trabajo, inspecciones en sus libros de actas, socios y contabilidad. Estas inspecciones se practicarán al menos cada seis meses.

Artículo 377:

"Los fondos de cada organización social deberán mantenerse depositados en una institución bancaria, situada en la localidad donde tenga su domicilio, si la hubiera o en otra distinta".

Los fondos de las organizaciones sociales de trabajadores no serán susceptibles de secuestro, embargo u objeto de cualquiera medida cautelar.

No estoy de acuerdo con su última parte, porque si un sindicato genera una transacción y luego no quiere pagar, la otra persona o compañía no debiera absorber la suma que dicho sindicato le adeude.

Creo que si un sindicato genera obligaciones debe pagarlas aunque sea por la vía judicial.

Artículo 378:

"La junta directiva deberá rendir a la Asamblea General, al menos cada seis meses cuenta detallada de la administración de los fondos".

Esta es una medida necesaria para que no haya malos manejos de Fondo. El Código debiera establecer que todos los meses, la junta directiva emita un informe del status de los fondos.

Hemos tratado de recopilar los datos más importantes que debemos conocer acerca de los sindicatos, ya sea doctrinalmente o de acuerdo con nuestro Código de Trabajo.

Este capítulo es el eslabón que nos une con nuestro tema principal que es la protección que se le brinda al trabajador sindicalizado.

CAPITULO III

DEFINICIONES DE FUERO SINDICAL

I. Concepto

1. Fuero:

"La etimología latina, de forum, foro o tribunal, es aceptada generalmente para esta voz, superada por muy pocas en acepciones jurídicas".

"Martínez Marina¹⁶ establece en varias, que Escriche reproduce y a las que agrega algunas más, las que mencionamos a continuación:

- a) Las compilaciones o códigos generales de leyes, como el fuero juzgo, el fuero real.
- b) Los usos y costumbres, consagradas por una observancia tal y constante, llegaron a adquirir con el transcurso del tiempo la fuerza de la ley no escrita.

¹⁶Citado por Cabanellas, G. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliástica, Buenos Aires, 1974. Tomo II. Págs. 230 y 231.

- c) Las cartas de privilegios, o instrumento de exenciones de gabelas, concesiones de gracias.
- d) Las cartas de pueblas o los contratos de población, en que el dueño del terreno pactaba con los pobladores o colonos aquellas condiciones bajo las cuales habían de cultivarlo y disfrutarlo y que regularmente se reducía al pago de cierta contribución o al reconocimiento del vasallaje.
- e) Los instrumentos o escrituras de donación otorgados por algún señor o propietario a favor de particulares, iglesias o monasterios, cediéndoles tierra, posesiones y cotos, con las regalías y fueros añejos que disfrutaba el donante en todo o en parte, según se estipulaba.
- f) Las declaraciones hechas por los magistrados sobre los términos y coto de los consejos, sobre las penas y multas que debían incurrir los que quebrantasen, y sobre los casos en que habían de tener lugar las penas del Fuero Juzgo.
- g) Las cartas expedidas por los reyes o por los señores en virtud de privilegio dimanado de la soberanía, en que se contienen constituciones,

y leyes civiles y criminales, dirigidas a establecer con solidez los comunes de villas y ciudades, erigirlas en municipalidades, y asegurar en ellas un gobierno templado y justo, acomodado a la constitución pública del reino y a las circunstancias de los pueblos.

Aunque de indiscutible valor para los estudios todas estas acepciones, se consideran de mayor actualidad las siguientes:

- "a) El lugar del juicio; esto es, el lugar o sitio en que se hace o administre justicia.
- b) El juicio, la jurisdicción y potestad de juzgar; en cuyo sentido se dice que tal causa pertenece al fuero eclesiástico, si corresponde el juicio a la jurisdicción o potestad eclesiástica, etc.
- c) El tribunal a cuya jurisdicción está sometido el reo o demandado, designado en este sentido como fuero competente.
- d) El distrito o territorio dentro del cual puede cada juez ejercer su jurisdicción".

"El fuero, como jurisdicción o potestad, puede ser ordinario poder que se tiene de conocer todas las causas, tanto

civiles y criminales, que no corresponden a tribunales especiales, y privilegiado poder que se tiene de conocer cierta clase de causas, o las que se refieren a ciertas personas, cuyo conocimiento se ha sustraído a los tribunales ordinarios".

"Para Sánchez Román, dentro de las acepciones procesales de fuero, y situándose desde el punto de vista del litigante, lo es así mismo, la circunstancia personal, real o local que determina la competencia de un juez o tribunal para conocer de un negocio determinado".¹⁷

"Fuero son, porque integran el Derecho Foral, todas las disposiciones de las regiones y territorios españoles que poseen Derecho Civil secular distinto del vigente en la generalidad del Estado".

"Como locuciones jurídicas compuestas por este vocablo figuran las modas adverbiales:

A fuero o al fuero: según ley o costumbre

De fuero: de ley o por ley, o según la obligación que induce la ley.

Reconvenir en su fuero: citar para comparencia ante

¹⁷Citado por Cabanellas, G. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliástica, Buenos Aires, 1974. Tomo II. Págs. 230 y 231.

juez o tribunal competente.

Surtir fuero: estar o quedar sujeto a la jurisdicción de determinado tribunal o juez".¹⁸

II. Concepto de Fuero Sindical

Según Guillermo Cabanellas entendemos por fuero sindical "la garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa". Por dicho fuero se otorga a ciertos trabajadores un derecho en virtud del cual el patrono o empresario no puede durante el tiempo que indica la ley, o mientras esta garantía de protección subsiste, despedir libremente al trabajador, o modificar sus condiciones laborales a no ser que medie la autorización correspondiente en la forma que la ley determine.¹⁹

El fuero sindical es una conquista social reciente del trabajador, orientada en beneficio de las organizaciones obreras. Constituye un medio para estimular al trabajador que, amparado por él, se sienta impulsado no sólo a organizarse

¹⁸Cabanellas, G. Ob. Cit. Págs. 230 y 231.

¹⁹Cabanellas, G. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica, Argentina, 1959. Pág. 751.

en sindicatos, sino a activarse dentro de ellos, como representantes o directivos.

Lamas entiende por fuero sindical, "la protección que la ley otorga a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo con motivo de su actividad sindical".²⁰

Juzgamos empero que tal protección especial puede ser otorgada, además de por ley, por convención colectiva y estimamos acertado fundamentar la concesión de este privilegio en razón a la actividad sindical, de tal manera que la protección que se otorga está en relación directa a la necesidad de dar plenas garantías a la actividad sindical que ciertos trabajadores deben realizar.

III. Crítica a la Denominación "Fuero Sindical"

Se ha confundido la prerrogativa que es inmunidad que se concede a determinados dirigentes sindicales, con el fuero como jurisdicción o potestad con el carácter de privilegiado, y que en este caso se otorgaría a cierta clase de causas o que se refieren a ciertas personas, cuyo conocimiento se sustrae a los tribunales ordinarios. Y esta confusión es tanto más posible cuando se da al fuero sindical alcances

²⁰Lamas, Diego. Fuero Sindical, en la Revista Gaceta del Trabajo. 1950. Pág.10. (Citado por: Cabanellas, G. Derecho Sindical y Corporativo).

insospechados en un concepto de inmunidad en ciertos proyectos, para por ellos conceder una determinada prerrogativa procesal a algunos dirigentes sindicales, que los exima de ser detenidos o presos, salvo en los casos dispuestos en las leyes, y procesados y juzgados sin la expresa autorización del organismo al que se le atribuya la misma.

Conviene, antes de seguir más adelante, fijar la diferenciación de los términos inmunidad sindical e inviolabilidad sindical. Por la inmunidad se pone a cubierto de pena o persecución quien la tiene, y por la otra inviolabilidad se impide castigar aquellas ideas, aptitudes o expresiones tendientes a asegurar la libertad de la función que se desarrolla.²¹

Es de conformidad a cuanto llevamos expresado que al tratar de fuero sindical, con las reservas ya formuladas, nos hemos de referir a la garantía o protección que, por la razón de la función que desempeñan, se conceden a ciertos dirigentes sindicales, en relación al contrato de trabajo al que como trabajadores se encuentran sometidos.

IV. Definiciones Doctrinales

²¹Cabanellas, G. Derecho Sindical y Corporativo. Pág. 751.

La doctrina sentada por los tratadistas es uniforme en el sentido de que caracteriza el fuero sindical como equivalente de garantías sindicales. Para José Guillermo Alterio "en principio, ella estriba en la inamovilidad o imposibilidad legal de romper el contrato laboral entre patrono y trabajador, sin una previa calificación de la autoridad competente".²²

Diego Lamas le da una acepción amplia y genérica y otra limitada al término. Así, tenemos que por "la primera se entiende la protección especial impuesta legalmente al patrono de no despedir o alterar las condiciones del contrato de trabajo del representante sindical con la actividad sindical. Por la segunda, si el dirigente es gremial, la garantía se extiende al ejercicio de su función o mandato, a cuyo efecto, si fuere necesario, queda facultado, incluso para dejar pro tempore de desempeñar sus tareas en la empresa".²³

Otra definición es la que nos presenta Guillermo Cabanellas en la cual nos dice que, "fuero sindical es la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, o la presentación sindical que ejercen, para no ser despedidos

²²Alterio, José Guillermo. El Fuero Sindical. Ediciones Canaima, Caracas, 1962. Pág. 5.

²³Lamas, Diego. Fuero Sindical en la Revista Gaceta del Trabajo. Tomo 15. 1950. Pág. 10

ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa".²⁴

Alfredo Gaete Berríos nos da una definición bastante adecuada con nuestra época que es la siguiente:

"Inamovilidad sindical es el derecho de que gozan ciertos obreros y empleados que desempeñan cargos en el directorio del sindicato, a virtud del cual el patrón o empleador no puede despedirlo libremente durante el tiempo que denomina la ley, sino con la autorización y en la forma que esta misma establece".²⁵

Queda claro que entre las diferentes definiciones doctrinales que hemos transcrito todas coinciden en lo siguiente:

1. Ampara a un determinado tipo de trabajador sindicalizado, siéndolo, el que actúa dentro de un sindicato como representante o directivo.
2. Que este trabajador sindicalizado no puede ser despedido ni trasladado, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa.

²⁴Cabanellas, G. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliástica, Buenos Aires, 1974. Pág. 240 y subsiguientes.

²⁵Gaete Berríos, Alfredo. Tratado del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1967. Pág. 59.

3. Que hay que tener una autorización de la autoridad competente.

V. Definición según nuestra Legislación Laboral y Derecho Comparado

Aunque nuestro Código de Trabajo no define literalmente el concepto de Fuero Sindical, lo cual consideramos que es una falla del mismo, podemos decir lo siguiente de acuerdo con los Artículos 383 y 381.

Artículo 383:

"El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando este último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, en el cual también será necesaria la previa autorización sindical".

Artículo 381:

"Gozarán de fuero sindical:

1. Los miembros de los sindicatos en formación
2. Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores
3. Los suplentes de los directivos, aún cuando no actúen
4. Los representantes sindicales".

Entendemos como Fuero Sindical, según estos dos artículos, el derecho de que gozan los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores, los suplentes de los directivos que sean tipificados por nuestra ley y los representantes sindicales, de no poder ser despedidos sin previa autorización de los Tribunales de Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley.

Queremos hacer un breve comentario que en el Código de Trabajo anterior se presentaba una pequeña confusión que parecía que se podía alterar las condiciones de trabajo y también ser trasladado con la previa autorización de los Tribunales de Trabajo. Debemos tener bien presente que estos

dos casos no se pueden dar de ninguna manera, solamente se traslada si está especificado previamente en el contrato.

Tomamos la definición de Fuero Sindical del Código de Trabajo de Colombia que en su artículo 405 dice lo siguiente:

"Se denomina Fuero Sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, ni desmejorados de sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo".

La ley chilena indica en el inciso primero del artículo 10 de la ley No. 16.455, del 6 de abril de 1966 que se entiende por Fuero Sindical:

"Quienes como los delegados del personal, directores sindicales y candidatos a esos cargos, gocen de inamovilidad, no podrán ser exonerados por el empleador sino con la previa autorización de los juzgados".

Como podemos ver, la definición de inamovilidad sindical que establece la legislación chilena, según nuestro punto de vista es un poco confusa, ya que no abarca los traslados y las modificaciones de las condiciones de trabajo.

También pudimos recoger la definición que nos da la ley del Salvador que en su artículo 26, Decreto 353 del 21 de

agosto de 1951 dice textualmente:

"Los miembros de las directivas de los sindicatos, constituidos o en formación, electos de acuerdo con las disposiciones, no podrán ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo durante el período de su elección o mandato, sino por justa causa calificada previamente ante la delegación e inspectoría departamental del trabajo respectivamente, en la forma que establece el artículo 31 de la ley de contratación individual de trabajo en empresas y establecimientos comerciales e industriales".

En muchas otras legislaciones al igual que la de Panamá no se define lo que es fuero sindical, por esta razón no abarcaremos más legislaciones foráneas y solamente como medio de información citaremos las leyes y decretos de los otros países.

Argentina: Artículo 28 del decreto 23.852 de 1945, convertido por ley No. 12.921.

Bolivia: Artículo 100

Brasil: Artículo 543

Paraguay: Artículo 31 y 32 del decreto ley No. 1.217 de 1943.

Entre las legislaciones foráneas no vemos lo que nos presenta la definición que nosotros hemos extractado de los artículos 383 y 381.

Esta novedad es la que ampara a los miembros de los sindicatos en formación, la cual no vamos a analizar ya que lo haremos en los siguientes capítulos.

VI. Nuestra Definición

Después de haber analizado diferentes definiciones, queremos ofrecerles la nuestra:

Fuero Sindical es la garantía y protección especial que ampara a los que actúan dentro de un sindicato, federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, dirigentes sindicales, representantes o directivos, suplentes que no podrán ser despedidos, sin justa causa y con una previa autorización de la autoridad competente laboral.

Consideramos que las definiciones de fuero sindical deben mantener uniformidad no importa donde ni de cuando sea la ley que lo especifica.

CAPITULO IV

OBJETO, NATURALEZA DEL VINCULO LABORAL, BENEFICIO Y CARACTERES DEL FUERO SINDICAL.

I. OBJETO

Se ha afirmado que el fuero sindical tiende a resguardar el libre derecho de agremiación, asegurando al trabajador que su patrono no podrá tomar con él ninguna represalia a raíz de su actividad sindical, con lo cual no tendrá reparos en participar en la labor del sindicato logrando así el derecho sindical su pleno desarrollo. No es sin embargo, tan ilimitado su objetivo, ya que constituye una garantía que se concede con el fin de salvaguardar la libertad de sindicación y alcanza hasta donde sea necesario proteger ésta. A tal fin, la mayoría de las legislaciones concede el privilegio de la inamovilidad con el propósito de proteger a los obreros y empleados que desempeñan ciertos cargos creados por la ley, y que en razón de sus funciones están expuestos a represalias por parte del patrono, que generalmente se traduce en el despido de estos servidores.

II. NATURALEZA DEL VINCULO LABORAL

Vínculo es una relación, lazo o atadura. Relación es

un aspecto de una cosa a otra con base en un fundamento; así, el padre tiene relación con el hijo con base a la procedencia de éste hacia aquél. En el contrato de trabajo, la relación se da entre una persona llamada patrono o empleador y otra denominada trabajador, que puede ser empleado u obrero y, se fundamente en un mútuo acuerdo de voluntades para prestar un servicio personal que lleva como contraprestación el pago de un salario determinado. Por consiguiente, todo contrato laboral consta de estos cuatro elementos característicos:

a) Acuerdo de voluntades; b) prestación de servicios personales; c) pago del salario como contraprestación a esos servicios; y d) subordinación jurídica en lo que a la prestación de servicios se refiere, del trabajador para con su patrono. Todo lo demás que sobreviene gira en un ámbito que podemos catalogar de condición de trabajo.

De lo anterior se desprende que toda la naturaleza del vínculo laboral propiamente dicho, gira en la órbita de condiciones de trabajo, las cuales suponen la existencia de un contrato laboral. Condición, se llama a todo aquello ante cuya presencia algo se realiza y puede ser suspensiva o resolutoria, temporal, etc... De manera que, la realización del contrato dependerá de las condiciones del mismo, pero no pueden confundirse.

El contrato laboral siempre existirá aunque esta persona, empleado u obrero, posteriormente desempeñe un cargo directivo

y por esta investidura esté amparado por el fuero sindical.

III. BENEFICIO

Los beneficios que otorga el fuero sindical en orden a la estabilidad en el empleo son:

- a) Posibilidad de, que el trabajador por causa de su actividad sindical pueda rétirarse temporalmente de la empresa, suspendiendo el contrato de trabajo (199-128 c.t.).

Cuando los directivos de las organizaciones sociales estén desempeñando una comisión sindical que los imposibilite para el cabal cumplimiento de su contrato de trabajo, estaremos en presencia de una causa justificada de suspensión expresamente contemplada en la ley. Los artículos 199, ordinal 3, rezan en la siguiente forma:

"Artículo 199. Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

- 3. La licencia de que trata los numerales 16. y 17. del artículo 128 para el desempeño de una comisión sindical o del estado".

Los numerales 16. y 17. del artículo 128 expresan lo siguiente:

"16. Conceder a los trabajadores licencia no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos".

"17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencia no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos".

La suspensión tiene como objetivo relevar temporalmente a las partes de sus obligaciones, al trabajador de no prestar sus servicios y al empresario de no pagar salarios cuando la ley no disponga lo contrario.

b) La obligación de la empresa de reservar el empleo y reincorporar al trabajador una vez que cese en su mandato.

Lo anterior significa que el empresario no podrá despedir al trabajador mientras dure su mandato como directivo; y tiene la obligación de reservarle el empleo y reincorporarlo a sus actividades dentro de la empresa. El fuero se extenderá por un año después de haber cesado en sus funciones.

c) Considerar el tiempo de suspensión del contrato de trabajo como de servicios prestados a los efectos de su antigüedad.

En otras palabras, el empleado no pierde la antigüedad dentro de su empleo.

Para los efectos del cómputo de su antigüedad, el tiempo en que el trabajador por causa de sus funciones directivas

y representativas, ha dejado de prestar servicio efectivo a la empresa, se considera como de trabajo efectivo. No es necesario resaltar que suspendido el contrato de trabajo en cuanto a prestaciones queda, igualmente suspendido en cuanto a retribución, y por lo tanto, los beneficios que el trabajador en tal situación tiene, solo pueden hacerse efectivos una vez que ha reanudado las prestaciones de sus servicios y los mismos deben ser considerados tal como si no hubiera habido interrupción alguna en el contrato de trabajo.

d) No poder ser despedido, sin justa causa, durante un año después de su reincorporación y previa autorización judicial.

Después de incorporarse al trabajo, el fuero lo ampara hasta un año después de cese de funciones.

(art. 384, ord. 2)

IV. CARACTERES DEL FUERO SINDICAL

A. Orden Público e Irrenunciable

La ley laboral dispone que todas sus disposiciones son de orden público. Contemplando el fuero sindical dentro de las disposiciones del código, se concluye que éste es de orden público, lo que significa que el dirigente o representante, amparado por él, no podrá ser despedido sin los requi-

sitos que exige la ley y aún cuando haya dado su consentimiento, debido a que esta es una garantía irrenunciable del trabajador. Distinto sería, por supuesto, el caso del trabajador que haya renunciado a su carácter de dirigente o representante sindical, ya que entonces cesa el amparo legal, pudiendo el patrono despedirlo sin necesidad de autorización judicial previa.

Se establece así que los acuerdos convencionales de las partes no pueden dejar sin efecto las medidas dictadas como de orden público, ya que estos son derechos irrenunciables.

B. Protector

Como ya hemos mencionado anteriormente, protege a los dirigentes y trabajadores que ejercen funciones de orden sindical, se refiere tanto a los trabajadores en formación de sindicatos, a los que ocupan cargos directivos, a los suplentes en asociaciones profesionales o en organizaciones que requieren representación gremial.

C. Inamovilidad

La inamovilidad otorga al dirigente sindical la independencia necesaria para actuar en defensa de los intereses económico-sociales del sindicato, sin el temor de que el patrón tome medidas en su contra, los que por lo general se traducirían, de no existir esta institución, en su despido. En resumen, es

una garantía establecida tanto a favor del sindicato como de sus dirigentes. De otra manera, ante el peligro en que se hallarían esos dirigentes asalariados de verse privados del empleo que desempeña si disgusta a sus patrones con su actuación defensiva de sus compañeros de trabajo, dichos dirigentes terminarían por claudicar de sus responsabilidades sociales con grave daño para sus propios mandantes.

V. CARACTERES DE LA GARANTIA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO QUE OTORGA EL FUERO SINDICAL AL REPRESENTANTE O DIRECTIVO

Rodolfo A. Napoli caracteriza esta estabilidad como garantía calificada o funcional, relativa, condicionada y limitada.²⁵

a) Es una garantía calificada o funcional, dado que se otorga para cumplir la función sindical.

A continuación, transcribimos el artículo 128, ord. 17 de nuestro Código de Trabajo que dice textualmente:

"Art. 128. Son obligaciones de los empleadores además de las que surjan especialmente del contrato las siguientes:

Ord. 17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales

²⁵Napoli, Rodolfo A. Manual de Derecho Sindical. Editora e Impresora la Ley, Buenos Aires, 1969. Págs. 87 y 99.

licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;"

b) Es una garantía relativa, puesto que no puede ser irrevocada en ciertas situaciones que la ley prevé.

c) Es una garantía condicionada, pues debe cumplirse con los requisitos legales preestablecidos. Para poder gozar de esta estabilidad que consagra la ley debe tratarse de trabajadores que por ley gozan del fuero sindical. (art. 381)

d) Es una garantía limitada que únicamente por convención expresa puede ser extendida más allá de lo que la ley determina. Su límite de duración se extiende a los miembros de los sindicatos en formación hasta por tres meses después de admitida su inscripción y a los miembros principales y suplentes de las directivas y a los representantes sindicales hasta por un año después de haber cesado sus funciones. (art. 384)

CAPITULO V

FUERO SINDICAL EN NUESTRA LEGISLACION

I. Partes Históricas de nuestras leyes

Debemos abrir un paréntesis para hacer una breve historia de las leyes, sea de nuestra Carta Magna de 1903, las Primeras Codificaciones 1914 y 1916 y del Código de Trabajo de 1947. Creemos conveniente abrir este paréntesis para ver la evolución histórica de algunas leyes que nos movieron al fuero sindical. Comenzaron pues con la Constitución de 1903.

A. Constitución de 1903:

A los albores de nuestra independencia, la Constitución de 1903 solamente contenía dos (2) artículos que iban a ser el principio de los sindicatos y a la vez del fuero sindical.

Vamos a reproducir textualmente del original que fue de propiedad de D. Víctor Goytía que actualmente reposa en el archivo de la Universidad Santa María la Antigua.

"Art. 18. Las corporaciones legítimas y públicas tienen derecho a ser reconocidas como personas jurídicas y a ejecutar en tal virtud, actos civiles y gozar de las garantías aseguradas por este título, con las limitaciones generales que establezcan las leyes, por razones de utilidad común".

Ya en este artículo, nuestra Carta Magna está reconociendo a las corporaciones, como personas jurídicas y le daban todas las garantías, solamente con las limitaciones generales que sean establecidas por ley.

"Art. 20. Todos los habitantes de la República tienen el derecho de reunirse pacíficamente y sin armas, y el de asociarse para todos los fines lícitos de la vida".

Extractando el artículo 20, vemos que la Constitución establece el derecho de reunirse y el derecho de libre asociación. En sus últimas palabras establece la reunión o la libre asociación para fines lícitos de la vida, lo cual consideramos que trató de decir que los fines son el de buscar los intereses de mejorar sus condiciones económicas y sociales.

De estos dos artículos podemos extractar frases que irían a evolucionar en nuevas leyes.

1. Corporaciones legítimas.
2. Derecho de ser reconocidas.
3. Personas jurídicas.
4. Ejecutar actos civiles.
5. Gozar de garantías.

6. Por razones de utilidad común.
7. Derecho de asociación.
8. Asociarse para fines lícitos de la vida.

B. Las primeras codificaciones:

Las leyes de trabajo de 1914 y 1916 trataron de abarcar otros puntos de vista como eran la jornada de trabajo (8 horas), el pago especial por el trabajo extraordinario, la preferencia de los obreros nacionales, los descansos dominicales y trabajo de menores.

Como podemos ver, en esa época, el sindicalismo no tenía gran auge. Por esta razón, los codificadores ni siquiera se fijaban o le ponían atención a los sindicatos. En esos tiempos, los pocos sindicatos que existían eran vistos como organizaciones que atentaban contra la paz y seguridad social y económica del país.

C. Código de Trabajo 1947:

(Ley número 67 del 11 de noviembre de 1947)

El Código de Trabajo de 1947 dedicaba el título Décimo-noveno a las organizaciones sociales. Este Código entró a regir el día 1 de marzo de 1948.

Vamos a reproducir textualmente tres (3) artículos que atañen al fuero sindical y posteriormente, haremos los comenta-

rios pertinentes.

"Artículo 271. Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo que sean inherentes al desempeño de un cargo. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías, el voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de número de acciones, cuotas o capital que sus miembros hayan aportado".

"Artículo 307. Los miembros de los sindicatos en formación y de las directivas de los mismos, no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin autorización de juez competente, en los términos de la ley".

"Artículo 308. Se presume que el patrono perturba el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos, cuando en el curso de un año despide o desmejora un número de trabajadores de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado dentro de la empresa, a menos que justifique ante el juez de trabajo competente las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción".

La primera parte del artículo 271 ya se está mencionando al dirigente por el desempeño de su cargo. Tenemos que reconocer y ver que habla que las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios, ni ventajas especiales, por lo tanto no puede ser nada concerniente al fuero sindical. Solamente nos parece que es uno de los primeros pasos que da el

Código de Trabajo sobre privilegios al dirigente.

En el artículo 307, ya se menciona el fuero sindical. En este artículo, sólo nos habla de que gozarán de fuero sindical: los miembros de los sindicatos en formación y de los directivos de los mismos. Creemos que los legisladores, en la parte que menciona sobre los directivos, trataron de abarcar los suplentes y los representantes sindicales. En cambio conceptuamos que no trató de abarcar las directivas de federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores. De este artículo podemos extractar la definición del fuero sindical.

El artículo 308 se advierte un poco confuso. Creemos que lo que trató de establecer el legislador fue que cuando el patrono altera el número de empleados sindicalizados, ya sea por despido o desmejoramiento de condiciones de trabajo, está afectando directamente al sindicato y los derechos que las leyes otorgan a los mismos.

D. Constitución vigente:

La constitucionalidad del derecho de asociación lo señala nuestra Carta Magna en los artículos 38 y 63, lo cual reproducimos textualmente.

"Artículo 38. Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean con-

trarias a la moral o al orden legal, los cuales pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas.

La capacidad, el reconocimiento y el régimen de las sociedades y demás personas jurídicas se determinaron por la ley panameña".

"Artículo 63. Se reconoce el Derecho de Sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social".

Estas dos disposiciones constitucionales que se refiere al Derecho de Asociación. El artículo 38 está destinado a la asociación en general y acepta y reconoce que se puede formar asociaciones y esta puede obtener su personería jurídica, mientras que el artículo 63 hace referencia a las asociaciones profesionales reconociendo, como reconoce, el derecho de sindicación a los empleadores, obreros, profesionales de todas clases para fines de su actividad económica y social.

Nace de estas dos disposiciones, la necesidad de entrar a analizarlas con el fin de establecer su contenido, su alcance y las relaciones que las unen.

En relación con este problema, la doctrina plantea dos posiciones: la sostenida por Kaskel y la sostenida por Nipperdey, ambos alemanes. Surge el problema por la consecuencia cierta de que las constituciones, que consagran las garantías individuales, faculta para suspenderlas siempre y cuando se produzcan determinadas circunstancias.

Kaskel sostiene que el derecho de asociación profesional es una aplicación del Derecho General de Asociación.

Además de estas dos posiciones, Mario de la Cueva²⁶ nos presenta la posibilidad de una tercera tesis intermedia entre las ideas de Kaskel y Nipperdey. Para él, "los derechos de asociación en general y asociación profesional tienen propósitos diversos indudables, como sostiene Nipperdey, pero sostiene también que la filosofía social de las instituciones tiene un fondo común, y si bien no puede hablarse de relación jerárquica, si existe un vínculo estrecho entre ellos".

Los artículos siguientes, los cuales copiamos textualmente, tienen relación con el fuero sindical.

"Artículo 69. Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente".

La Constitución en este artículo establece que no se puede despedir sin justa causa o sin las formalidades y limitaciones de la ley. Sigue exponiendo que señalará las causas justas, sus excepciones especiales.

En este artículo, ya vemos aunque no este marcado, una protección al obrero, al sindicalizado.

²⁶De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 323.

"Artículo 71. Se establece la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el estado y las organizaciones sindicales panameñas".

En esta parte, la constitución está protegiendo al obrero y le está dando armas y fuerza, que tanto el estado como las organizaciones sindicales panameñas deben capacitar a los obreros. En todo momento está estableciendo la capacitación sindical.

"Artículo 73. La ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores".

Nuestra Constitución reconoce el Derecho de Sindicación y establece que los derechos y garantías que consagra, se considerarán mínimos en favor de los trabajadores. Señala que regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, haciendo justicia social y dando especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

Nuestra Constitución reconoce la protección a nuestra parte más débil económicamente establecidas, protección al sindicalismo.

Entre todas las medidas y protección, está el fuero sindical, que ha ayudado a gran parte de los sindicalizados que ejercen cargos, representantes y sus miembros de las directivas de los sindicatos.

II. El Fuero Sindical en Nuestro Código de Trabajo Vigente.

Vamos a analizar las normas pertinentes al fuero sindical que están tipificadas en el Libro III, Capítulo VI, titulado "Medidas de Protección al Sindicalismo", en la sección segunda.

El fuero sindical tiene gran auge en estos días, debido a la formación de sindicatos que van en forma de espiral.

A. Quiénes gozarán del Fuero Sindical:

El artículo 381 especifica quienes gozarán de fuero sindical.

"Artículo 381. Gozarán de Fuero Sindical.
1. Los miembros de los sindicatos en formación".

Esta parte del artículo 381 está íntimamente ligada al artículo 385 donde nos habla de los sindicatos en formación. Esta protección es necesaria porque de otra manera ningún sindicato podrá formarse: Sería una oportunidad para la empresa y empresario en destruir el sindicato.

"Artículo 385. Los trabajadores, o sus representantes, que estén organizando un sindicato, podrán para obtener la protección del fuero sindical, notificar a la dirección regional o general de trabajo, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de gestionar la formación del sindicato, con una declaración de los nombres y generales de cada uno de ellos, y la

empresa, establecimiento o negocio donde trabajan. Para formular esta comunicación, bastará con que el grupo sea mayor de veinte trabajadores.

Sólo desde el momento en que se haga la notificación de que trata este artículo, el sindicato se considera en formación, y sus miembros gozarán de fuero sindical, hasta los treinta días hábiles siguientes, si durante ellos no han formalizado la solicitud de inscripción del sindicato, conforme al artículo 352. Una vez formalizada la solicitud de inscripción, los trabajadores continuarán gozando de fuero sindical en la forma que prescriben los artículos 381 ordinal 1 y 384 ordinal 1.

En caso de que se hagan objeciones a la solicitud de inscripción del sindicato, el fuero se extenderá por todo el tiempo que se concede para subsanar las objeciones. Una vez subsanados, el fuero sindical de los miembros del sindicato en formación se regirá por las reglas señaladas en los artículos 381 y 384."

Podemos resumir los requisitos necesarios para que los sindicatos en formación estén amparados por el fuero sindical.

1. Trabajadores que estén formando un sindicato.
2. Notificar a la Dirección Regional o General de Trabajo por escrito, la voluntad de formar sindicato.
3. Dicho grupo debe ser mayor de 20 trabajadores.

En el momento que se haga la notificación, los miembros están amparados por el fuero sindical. Esta solicitud de inscripción deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

"Artículo 352.

1. Estar firmada por el presidente o el secretario general del sindicato en formación, o de la federación, confederación o central de que se trate.
2. Remitirse a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de las autoridades de trabajo o la primera autoridad política del lugar.
3. Estar acompañada de copia auténtica del acta constitutiva, de los estatutos aprobados y del acta de la sesión o sesiones en que se llevó tal aprobación."

Estas actas deben estar firmadas por los miembros fundadores. Si se trata de federaciones, confederaciones o centrales, el acta será firmada por los representantes de las respectivas organizaciones fundadoras con las generales de todos sus miembros.

Toda esta documentación se presentará por triplicado a la Dirección General de Trabajo.

Una vez presentada la solicitud de inscripción, la duración del fuero sindical para los miembros de los sindicatos en formación se extenderá hasta por tres (3) meses después de admitida su inscripción.

"2. Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores".

Los miembros de las directivas tienen que haber sido escogidos o nombrados en asamblea general, que es la máxima autoridad de la organización social. (art. 362).

"3. Los suplentes de las directivas, aún cuando no actúen;"

Los suplentes que reemplazarán a los miembros principales y aún cuando reemplacen o no a los principales.

Especifica nuestro código que si el sindicato tuviere más de doscientos miembros podrá designarse un número de suplentes igual o menor de los principales y todos gozarán de fuero sindical. Si el sindicato tuviere menos de doscientos miembros, podrán designarse un suplente por cada miembro principal de la directiva, pero sólo se reconocerá los beneficiarios del fuero sindical hasta a cinco suplentes, que se determinarán tomando en cuenta los que hubieren obtenido el mayor número de votos en la respectiva elección. En caso de que con posterioridad, se reemplace un suplente, quién lo sustituya gozará del fuero sindical de que aquél gozaba.

Los suplentes en las directivas de las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, gozarán en todo caso de fuero sindical (art. 382). Esto es lógico debido a que las federaciones, confederaciones y centrales son agrupaciones numerosas en miembros.

"4. Los representantes sindicales."

Los representantes sindicales sólo se designarán cuando se trate de sindicatos gremiales o de industriales o de

empresa.

Gremiales: cuando están formados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad.

Industriales: cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase.

Empresas: cuando están formadas por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicio en una misma empresa.

Establece el artículo 371, que los representantes sindicales no podrán exceder del dos y medio por ciento (2 1/2%) del total de miembros del sindicato, pero en todo caso, el sindicato solamente podrá hacer uso de la designación de representantes sindicales cuando se trate de organizaciones sociales de trabajadores gremiales, industriales o de empresa donde existan varios establecimientos o centros de trabajos. Por lo tanto, existe una doble limitación para la designación de representantes sindicales, por una parte, atendiendo al número de establecimientos donde presten servicios los trabajadores sindicalizados y por otra parte, el número total no podrá exceder del 2 1/2% del total de los miembros del sindicato.

La ley no ampara los sindicatos mixtos o de oficinas varias porque se entiende que trabajan en empresas diversas

o inconexas. Estos sindicatos están formados por personas unidas por lazo de profesión, oficio o especialidades dentro de una empresa o dentro de dos o más empresas de la misma clase.

Vamos a agregar un quinto punto de trabajadores que gozan de fuero sindical y no lo especifica el artículo 381, pero lo establece el artículo 384.

5. Se reconoce que gozarán de fuero sindical los trabajadores que aparezcan en una lista de elección o postulación, siempre que ésta sea notificada al empleador o al Ministerio de Trabajo .

Los trabajadores electos continuarán gozando de fuero sindical y también ampara por un mes a los que no resulten electos. Este ampara se extiende aún después de verificadas las elecciones.

B. Duración del Fuero Sindical:

La duración del fuero sindical está sujeta a las siguientes reglas:

1. Para los miembros de los sindicatos en formación se extenderá hasta por tres meses después de admitida su inscripción.

Esta regla establece que debe ser admitida su inscripción para poder extender por 3 meses la duración del fuero sindical.

Si solamente el sindicato está en formación deben notificarlo al Ministerio de Trabajo y sus miembros gozarán de fuero sindical, hasta por los treinta días (30) días hábiles siguientes.

2. A los miembros principales y suplentes de las directivas, estos últimos cuando hubiere lugar al fuero, y a los representantes sindicales, hasta por un año luego de haber cesado en sus funciones.

En este artículo el fuero sindical abarca hasta un año posterior del cese de funciones. El período de los miembros será por dos (2) años contados de la fecha que tome posesión salvo pacto en contrario que sea señalado por los estatutos un período inferior, pero en todo caso no podrá ser menor de un año.

Los miembros de la junta directiva pueden ser nombrados hasta por cuatro (4) períodos para el mismo cargo y puede ser nombrado cuantas veces desee para distintos puestos.

3. El fuero sindical se reconocerá desde que el trabajador aparezca en una lista de elección, siempre que la misma se comunique al empleador o a la Inspección de Trabajo; en todo caso la protección sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones.

Solamente se le reconocerá a los trabajadores que aparezcan en una lista de elección un mes anterior a las elecciones, siempre y cuando ésta se comuniqué tanto al empleador como a la Inspección de Trabajo.

4. Los que resulten electos continuarán gozando del fuero sindical, aún antes de tomar posesión y los candidatos que no fueren designados tendrán fuero hasta un mes después de verificadas las elecciones.

Este acápite está íntimamente ligado con el anterior debido a que los que resultan electos continuarán gozando del fuero sin haber tomado posesión.

Los que no fueran electos, gozarán un mes más de fuero sindical. Creo que el legislador, debió hacer un solo acápite y expresar que desde que aparece en lista para elecciones, el trabajador gozará de un mes antes y un mes después de las elecciones.

Los acápites 3 y 4 establecen que al ser presentado como candidato, gozará de dos meses de fuero sindical.

5. Si no se hiciera la comunicación de que se trata el ordinal 3 de este artículo, el fuero sindical protegerá a los directivos y representantes sindicales desde la fecha de su elección.

Expresa que si no se ha comunicado al empleador o a la Inspección de Trabajo que el trabajador aparece postulado para elecciones, solamente si sale electo está protegido por el fuero sindical desde la fecha de su elección.

En este punto, la parte más importante es la comunicación. No es necesario que tomen posesión para gozar de fuero sindical, hasta que haya sido electo.

C. Violación del Fuero Sindical:

La violación del fuero sindical está establecida en el artículo 383 que reproducimos:

"Artículo 383. El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo fundada en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, en caso en el cual también será necesario la previa autorización judicial".

Este artículo abarca tres violaciones que las podemos identificar en estas partes:

1. El trabajador amparado por fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales

de trabajo. En otras palabras, el patrono debe probar ante la autoridad competente y tener justa causa para despedir al trabajador con la previa autorización de las autoridades.

El Código determina que la justa causa debe estar prevista por la ley. El artículo 213 de nuestro Código enumera que son causas justificadas que faculta al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

- a. De naturaleza disciplinaria
- b. De naturaleza no imputable
- c. De naturaleza económica

Para despedir a un trabajador que está amparado por el fuero sindical se necesita la autorización de los tribunales.

2. Alteración unilateral de las condiciones de trabajo. Todos los trabajadores al momento de iniciar trabajo, deben firmar un contrato en el cual se le estipula las condiciones de trabajo. El artículo 68 establece los requisitos que debe contener todo contrato y condiciones de trabajo.

"Artículo 68. El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón

- social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el Registro Público;
2. Nombre de las personas que viven con el trabajador y de las que dependen de él;
 3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución;
 4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio;
 5. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada;
 6. Duración y división regular de la jornada de trabajo;
 7. El salario, forma, día y lugar de pago;
 8. Lugar y fecha de celebración; y
 9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código".

Cualquier cambio en los puntos 3, 4, 6, y 7 del artículo 68, constituye alteración unilateral por parte del patrono, siempre que conlleven perjuicio para el trabajador.

Las condiciones de trabajo fijadas, ya sea en contrato individual o colectivo, no pueden ser cambiadas por ninguna de las partes contratantes. Establece el artículo 197 que las condiciones de trabajo podrán ser modificadas:

"1. Por la convención colectiva de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en este Código; y

"2. Por el mutuo consentimiento.

En estos casos se permitirá la alteración

siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.

La alteración de las condiciones de trabajo que infrinja esta norma será ineficaz y el trabajador podrá pedir, a su opción, el cumplimiento de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato, por causa imputable al empleador".

3. Traslado del trabajador a otro centro de trabajo. No se puede trasladar a un trabajador a otro centro de trabajo, cuando esto último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones.

Es importante que en los contratos de trabajo sea especificado el lugar o lugares de trabajo de los trabajadores.

D. Prácticas desleales:

Establece la ley en el artículo 388 que son prácticas desleales en contra del sindicalismo y de los derechos del trabajador:

1. La formación de listas negras;
2. Maltratos a los trabajadores;
3. Despidos, sanciones, represalias, traslados, desmejoramiento o discriminaciones motivados por reclamos individuales o colectivos, por el hecho de organizar o pertenecer a un sindicato, o por haber participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones;
4. El despido, con conocimiento, de uno o varios trabajadores amparados por el fuero sindical;
5. Los actos de ingerencia de los empleadores

con el objeto de promover la organización o el control de sindicatos de trabajadores, o la renuncia o no afiliación a un sindicato;

6. Entregar u ofrecer a una organización social de trabajadores sumas de dinero, salvo las previstas en la ley o en una convención colectiva de trabajo, siempre que en este último caso sean destinadas para programas de vivienda u otras obras sociales en beneficio directo de los trabajadores;

7. El despido o desmejoramiento de un número de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado, o el perteneciente a otro sindicato, dentro de la empresa, a menos que justifique previamente ante los tribunales de trabajo las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción. Se aplicará esta norma aún cuando los despidos no se efectúen simultáneamente.

En el caso previsto en el ordinal 7o. de este artículo, los trabajadores despedidos tendrán derecho al reintegro con pago de los salarios caídos, pero sólo aquellos trabajadores cuyo despido no sea anterior a más de tres meses a la fecha en que se formula el reclamo. Las controversias a que diere lugar la aplicación de este ordinal se tramitarán mediante proceso abreviado".

Esto es algo nuevo en nuestro Código, las prácticas desleales, que muchas legislaciones regulan de manera específica.

La violación del fuero sindical es uno de los actos que constituyen prácticas desleales. En otras palabras, si el empleador, a sabiendas de la existencia del fuero sindical, despide al trabajador sin el cumplimiento de las formalidades legales, se hace acreedor a las sanciones que señala el artículo 389 sin perjuicio del reintegro y el pago de salarios caídos.

E. Proceso de Reintegro por violación del fuero sindical:

El proceso de reintegro está contemplado en nuestro Código del artículo 978 al 983.

Las pruebas que se necesitan para solicitar el reintegro por violación al fuero sindical son las siguientes:

1. Certificado del funcionario de la Dirección de trabajo en el que conste que el afectado es dirigente o representante sindical o lo ha sido durante el término legal o es miembro de un sindicato en formación.
2. Certificado de los Juzgados Seccionales de la localidad que acredite que no se ha autorizado el despido mediante sentencia ejecutoriada.
3. Prueba, al menos indiciaria, de la relación laboral.

Esta prueba debe ser presentada al tribunal que se constituirá en sesión permanente. El Juez ese día dictará mandamiento de reintegro, cuando precediere, que será notificado al empleador de inmediato y surtirá efectos desde el momento que se dicte.

Una vez dictada la orden de reintegro, existe para la empresa la obligación de abonar los salarios desde esa fecha en adelante. Es de notar, que los salarios posteriores a la fecha del mandamiento deben pagarse aunque esté pendiente la impugnación y aún cuando no se haya notificado la orden de reintegro o la empresa no le haya dado cumplimiento.

Después de haber analizado todo lo relacionado al fuero sindical en nuestra Constitución de 1972 y en nuestro Código de Trabajo vigente, hemos llegado a la conclusión de que en nuestro ordenamiento jurídico está expuesto en una forma clara y precisa. De esta manera damos por terminado nuestro tema y pasaremos posteriormente a exponer nuestras conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para la parte final de este trabajo, expondremos brevemente nuestras conclusiones y recomendaciones para dar por terminado nuestro trabajo:

CONCLUSIONES:

1. Los sindicatos se organizaron como producto de los malos tratos de los patronos, sueldos bajos y condiciones de trabajo degradantes que atentaban contra los intereses sociales y económicos de los trabajadores.
2. A comienzo de este siglo fue que se produjeron o se crearon las primeras sociedades para la defensa de los obreros. La primera tendencia de sindicato fue fundada en el año 1924 y se denominaba Sindicato General de Trabajadores.
3. La definición de sindicato que da nuestro Código de Trabajo 341 la vemos bastante completa porque encierra los elementos sustanciales.
4. Todas las definiciones coinciden en que el Fuero Sindical a) ampara a un determinado tipo de trabajador sindicalizado, b) que este trabajador sindicalizado no puede ser despedido, ni trasladado, ni modificar sus condiciones de trabajo y c) que solamente se puede despedir con una autorización previa de la autoridad competente.

5. En el proceso de reintegro por violación al fuero sindical se necesitan tres pruebas:

- a) Certificado de que el afectado es dirigente o representante sindical o miembro de un sindicato en formación.
- b) Certificado de la autoridad que no se ha autorizado el despido.
- c) Prueba de relación laboral.

RECOMENDACIONES:

Recomendamos que nuestros legisladores debieran tomar más en cuenta el convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación que fue aprobado en 1948 en la Trigésima Primera Conferencia de la O. I. T.

Creemos que nuestro Código de Trabajo debe hacer una distinción entre quienes desempeñan puestos de carácter permanente y quienes lo hacen en comisiones breves o temporales, porque la garantía no puede ser igual para ambas situaciones.

Recomendamos que nuestro Código debe adoptar una definición referente al fuero sindical, la cual la tienen la mayoría de las legislaciones.

Que en el Artículo 381 debe aparecer que gozarán de fuero sindical los trabajadores que aparecen en una lista de elección o postulación, siempre y cuando sea notificado al empleador o al Ministerio de Trabajo y también los que han perdido en las elecciones.

Eliminar la confusión que pareciera recoger nuestro Código al igual que el de 1947. Dicha confusión se refiere al hecho de que parecía que se podía alterar las condiciones de trabajo y trasladar a un empleado con previa autorización de los tribunales competentes y lo cual motivó una serie de interpretaciones contradictorias.

Recomendamos que debería sancionarse el abuso del fuero)
sindical por parte de dirigentes y suplentes sindicales.

El Ministerio de Trabajo (Sección de Organizaciones Sociales) debería tener una constante comunicación con el empleador, notificándole acerca de las personas que poseen fuero sindical y hasta qué fecha, en lugar del "misterio" que por regla general pareciera tener dicha sección en lo relativo al fuero sindical.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS

- ALTERIO, José Guillermo "El Fuero Sindical". Ediciones Canaima, Caracas, 1962.
- CABANELLAS, Guillermo "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959.
- CABANELLAS, Guillermo "Diccionario de Derecho Usual". Editorial Libreros, Tomos III y IV, Buenos Aires, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo "Diccionario de Derecho Usual". Tomo II. Editorial Heliástica, Buenos Aires, 1974.
- DE LA CUEVA, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. México, D. F., 1949.
- FEATHER, Víctor "El Sindicato y la Sociedad Contemporánea". Ediciones Marymar, Santa Fe, Buenos Aires, 1966.
- FABREGA, Jorge "Apuntes de Derecho de Trabajo". Universidad Nacional de Panamá, 1970.
- GAETE BERRIOS, Alfredo "Tratado del Derecho del Trabajo y Seguridad Social". Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1967.
- KROTOSCHIN, Ernesto "Instituciones del Derecho del Trabajo". Editorial Depalma, Buenos Aires, 1947-1948.
- LAMAS, Diego "Fuero Sindical". Revista Gaceta del Trabajo. Tomo 15. 1950.
- NAPOLI, Rodolfo A. "Manual de Derecho Sindical". Editora e Impresora la Ley, Buenos Aires, 1969.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio "Curso de Derecho del Trabajo". 5a. Edición. Editorial Tecnos, Madrid, 1957.

- RICORD, Humberto E., Dr. "Lecciones de Derecho Laboral Panameño". Universidad de Panamá, Facultad de Derecho, 1974.
- RICORD, Humberto E., Dr. "La Constitucionalidad del Fuero Sindical, Cuaderno de las Facultades". Facultad de Derecho, No. 2, 1962.

CONSTITUCIONES

- Constitución Nacional de la República de Panamá de 1904.
- Constitución Nacional de la República de Panamá de 1941.
- Constitución Nacional de la República de Panamá de 1946.
- Constitución Nacional de la República de Panamá de 1972.

CODIGOS

- Código de Trabajo de 1947.
- Código de Trabajo de 1972.

REVISTAS

- Historia del Movimiento Obrero 1. "De los orígenes a las revoluciones de 1848", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1972, por Alberto J. Pla.
- Historia del Movimiento Obrero 3. "Rebeliones populares y manufacturas en el Siglo XVIII", Centro Editor de América, Buenos Aires, 1972, por Susana Belmartino.
- Historia del Movimiento Obrero 6. "El Cartismo: las primeras luchas políticas obreras", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1972, por Susana M. Belmartino.

FOLLETOS Y DICCIONARIOS

Apuntes de Derecho Laboral del Dr. Cesar Martans.

Las Asociaciones Sindicales en Panamá. Sección de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Asesoría de Programación Sectorial. Panamá, noviembre de 1975.

Diccionario Enciclopédico Salvat, Barcelona, 1962. Tomo 6.