

TESIS DE LICENCIATURA

RODRIGO ERNESTO ALEMAN ARIAS

RESPONSABILIDAD SINDICAL
FRENTE A LA HUELGA ILEGAL

DIRECTOR PONENTE:

Doctor CESAR MARTANS V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1986

TESIS DE LICENCIATURA
RODRIGÓ ERNESTO ALEMAN ARIAS

RESPONSABILIDAD SINDICAL FRENTE A LA
HUELGA ILEGAL

DIRECTOR PONENTE:
DOCTOR CESAR MARTANS V.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1986

DEDICATORIAS

Al libre vuelo del Aguila
Blanca por los cielos de
mi corazón.

Es mi padre ese Aguila
Blanca, que ha volado y
volará siempre en mi
corazón.

A Regina,

Tu amor, es la mejor
razón para vivir.

A mi Madre, a Mamá Anita,
a mis hermanos, Lucrecia
e Iván, Rogelio y Valli,
y por supuesto a Valli
Graciela.

Su amor y cariño, consti-
tuyen las pruebas mas fe-
hacientes de que hay un
Dios en los cielos.

AGRADECIMIENTOS

Al Doctor César Martans,
por su muy loable dedica-
ción a la enseñanza del
Derecho.

A mis muy buenos amigos,
Clara de Sotelo y Efraín
Villarreal.

INDICE GENERAL

Introducción xv

CAPITULO PRIMERO

LA ASOCIACION PROFESIONAL

(LOS SINDICATOS)

DESARROLLO HISTORICO

A. LA ASOCIACION PROFESIONAL 2

1. Definición y Concepto 2

2. Orígenes de la Asociación Profesional 3

3. Evolución de las Asociaciones Profesionales 5

 a. Aparición de Dos Formas Sindicales 9

 a.1 El sindicato de negocios 9

 a.2 El sindicato revolucionario 10

 a.2.1 Sindicatos Generales 10

 a.2.2 Sindicato de industriales
 únicos 10

4. Consolidación Jurídica de los sindicatos. 12

 a. Fase de Prohibición 12

 b. Fase de Tolerancia 13

 c. Fase de Reconocimiento 14

B. REFLEXIONES SOBRE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES 15

C. EVOLUCION DEL SINDICALISMO EN PANAMA 18

 1. El problema obrero en el siglo XIX 18

2.	Los Esfuerzos Organizativos Iniciales del Siglo XX	19
3.	La Epoca Inaugurada por el Código de 1948	21
4.	La Situación Creada por el Código de 1972	22
5.	Sindicatos Activos en la República de Panamá por año de reconocimiento	28

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA

DEFINICION, CONCPETO Y

DESARROLLO HISTORICO

A.	LA HUELGA	39
1.	Concepto	39
2.	Definición	39
B.	EVOLUCION HISTORICA	40
1.	Fase de la Prohibición	40
2.	Fase de la Tolerancia	42
3.	Fase de Reconocimiento Jurídico	43
C.	DESARROLLO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA	44
1.	Período de 1904 a 1941	45
a.	En el Código Administrativo	45
b.	En el Código Penal	47
2.	Período de 1941 a 1946	48
a.	La Constitución de 1941	48

	<u>Página</u>
b. El Decreto Ley 38 de 1941	49
3. Período de 1946 a 1972	51
a. La Constitución de 1946	51
b. El Código de Trabajo de 1947	52
4. Período Actual	52
a. Código de 1972	52

CAPITULO TERCERO

DEL CONFLICTO COLECTIVO A LA

DETERMINACION DE LA RESPONSABILIDAD SINDICAL

FRENTE A LA HUELGA ILEGAL

A. EL CONFLICTO COLECTIVO	55
1. El origen de la huelga	55
a. Conflicto Colectivo Jurídico	58
a.1 Conflictos sobre la vida sindi- cal	58
a.2 Conflictos sobre interpretación	59
b. Conflicto Colectivo Económico	60
b.1 Conflictos para la creación de condiciones generales de traba- jo	61
b.2 Conflictos que modifican una condición general de trabajo	61
B. LA HUELGA	61
1. Concepto y definición	61

	<u>Página</u>
2. Los fenómenos constitutivos de la Huelga.	61
3. Elementos sustanciales de la Huelga . . .	62
4. Definiciones de Huelga en la Doctrina . .	63
a. Euquerio Guerrero	63
b. La Grior	63
c. Mario de la Cueva	64
d. Guillermo Cabanellas	64
e. Humberto E. Ricord	64
f. César A. Quintero	65
5. Algunas consideraciones sobre las defini- ciones de la huelga en la doctrina	65
6. La Huelga como Derecho Constitucional . .	67
C. EL CONCEPTO DE HUELGA ILEGAL	70
1. Razones de la Huelga Ilegal	72
a. Razones Políticas	72
b. Razones Mercantiles	73
D. LOS TERMINOS JURIDICIDAD, LEGALIDAD, LEGITIMI- DAD Y JUSTICIA DE LA HUELGA	74
E. REQUISITOS PARA CALIFICAR UNA HUELGA COMO ILE- GAL	75
a. Requisitos de formas	76
b. Requisitos de fondo	79
F. ¿A QUIEN CORRESPONDE LA CALIFICACION DE LA HUELGA?	81

G. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SINDICAL FRENTE A LA HUELGA ILEGAL	83
4. Reflexiones sobre la legislación actual en materia de huelgas	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFIA	114
ANEXO	117

INTRODUCCION

El presente trabajo pretende de una forma modesta cumplir a cabalidad con el requisito final para la obtención de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas, y para tal efecto nos planteamos un problema jurídico-social muy propio de nuestros días, cual es el determinar la responsabilidad de la colectividad obrera al realizar el hecho que conocemos como huelga ilegal.

Hemos escogido este tema, porque creemos de una manera muy propia que desafortunadamente a raíz de la puesta en vigor del actual Código Laboral en 1972, se han ido confundiendo los conceptos de justicia social con el paternalismo y la sobreprotección a la clase trabajadora, creando así una serie de obstáculos al desarrollo pleno y efectivo que todos anhelamos para nuestra patria. No pretendemos en ningún momento hacer recaer toda la culpa de las vicisitudes económicas y sociales que confrontamos en la letra y espíritu del actual Código Laboral, ni mucho menos catalogar a este cuerpo de leyes como un rotundo fracaso; pero si creemos de manera fehaciente que dicha excerta legal ha de ser objeto de serios estudios, y que estos conlleven a un mejoramiento real y efectivo de nuestra legislación laboral en función del desarrollo nacional.

En el Primer Capítulo hacemos un estudio de la evolución histórica de los sindicatos como el organismo de máxi-

ma expresión de la colectividad obrera y de esta forma poder observar cuales eran las motivaciones e inquietudes de los primeros grupos obreros y las de los actuales grupos de trabajadores.

En el Segundo Capítulo trabajamos el concepto y definición de la huelga para luego seguir con una breve historia de la huelga.

En el Tercer Capítulo, procuramos llegar al concepto de huelga ilegal, una de las piedras angulares de nuestro trabajo y luego analizamos las teorías que determinan la responsabilidad de la colectividad obrera en las huelgas ilegales, terminando con una serie de consideraciones en torno al Código Laboral de 1972.

Finalmente exponemos nuestras conclusiones y recomendaciones haciendo un especial énfasis en la manera en que cuestionamos la actual legislación en materia de huelgas y recomendamos ciertos cambios a dicha Legislación.

Esperamos que estas modestas líneas sirvan de aporte a nuestra cultura jurídica y como base de futuros estudios sobre la materia.

CAPITULO PRIMERO
LA ASOCIACION PROFESIONAL
(LOS SINDICATOS)
DESARROLLO HISTORICO

A. LA ASOCIACION PROFESIONAL

1. Definición y Concepto

Para una mejor comprensión de la evolución histórica de las asociaciones profesionales o sindicatos de trabajadores, estimamos conveniente comenzar estas líneas dando una definición de lo que se conoce como "Sindicato de Trabajadores".

SINDICATO: La voz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina "syndicus", se encuentra en el griego "syndicos", vocablo compuesto de otros dos que significaban "con justicia". Se designaba con tal palabra, que ha conservado ese sentido primogénito, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo en las lenguas romances el concepto de preocupación y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el "syndical" francés, del cual es traducción adoptada "sindicato". (1)

De la anterior definición vemos que para el campo del Derecho Laboral, campo en que se encuadra nuestro trabajo, tienen amplia sustantividad los conceptos de "representación de los intereses de un grupo", "con justicia", "preocupación y representación", ya que de acuerdo a la definición de la Academia:

(1) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Buenos Aires: 1983.

"es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados." (2)

Podemos ahora atrevernos a dar una definición de Sindicato de Trabajadores: "Como una entidad profesional debidamente organizada y constituida, dedicada a la representación de los intereses de un grupo de trabajadores, así como al estudio y búsqueda constante del mejoramiento de las condiciones de vida en general de sus asociados."

2. Orígenes de la Asociación Profesional

Los orígenes de la Asociación Profesional los encontramos en la Edad Media y aunque las corporaciones o los gremios no guardan similitud alguna con los sindicatos modernos, si marcan el comienzo de una cadena de instituciones que irán evolucionando, para terminar en lo que hoy conocemos como sindicatos.

Así pues, en la Edad Media tenemos que era el señor Feudal quien era el dueño y regente de la vida y propiedades de sus súbditos, debido a esto no podía existir ningún tipo

(2) Diccionario de la Real Academia de la Lengua, Madrid: 1979.

de relación obrero-patronal, ya que el capital, en este caso representado por el señor Feudal, absorbía y controlaba por completo lo que pudo ser el factor obrero.

Pero algo muy significativo tuvo lugar en esa época, esto es, la agrupación en corporaciones o gremios de los maestros y artesanos, de una misma especialidad, para defender sus intereses en cuanto a la calidad de su trabajo y evitar la competencia ruinosa.

Con el correr del tiempo se vinieron suscitando una serie de diferencias entre los aprendices, los miembros de menor jerarquía en las corporaciones, y los maestros quienes ostentaban los rangos superiores en las corporaciones. Estos últimos trataban siempre de obtener los mayores privilegios para su clase (la de los maestros) y de prolongar innecesariamente el período de aprendizaje de los aprendices, quienes ante el abuso de los maestros, se organizaron en sociedades de compañeros para luchar contra los maestros. En Francia, por ejemplo, llegaron estas luchas a ser tan frecuentes y perjudiciales a la economía que en junio de 1791, la Asamblea Constituyente votó la Ley Chapelier, que suprimió las corporaciones o gremios.

3. Evolución de las Asociaciones Profesionales

A mediados del Siglo XIII, se inició en Inglaterra un movimiento que estaba destinado a cambiar en forma radical la historia de ese país y del mundo. Ese movimiento se conoció con el nombre de la Revolución Industrial, la cual fue posible mediante la aparición de una serie de máquinas, productos del genio mecánico de un grupo de inventores, muchos de ellos ingleses.

Hasta este momento las corporaciones o gremios habían venido funcionando como una especie de "talleres familiares", y habían sufrido ligeras modificaciones; pero con la aparición de un cúmulo de máquinas impulsadas por vapor en su mayoría, se comenzaron a agrupar grandes cantidades de empleados para trabajar en las modernas fábricas.

Las condiciones infrahumanas en que laboraban los obreros en las fábricas y minas sería una de las fuerzas principales que motivaron la unión de los obreros para librarse de ellas, dando inicio así a las asociaciones profesionales y a los sindicatos.

Para el autor Perlman existen dos etapas históricas fundamentales en el desenvolvimiento del movimiento obrero, a saber:

"... en la primera, de inmadurez, se pone el acento sobre objetivos a largo plazo (la acción revolucionaria al menos la lucha para las reformas sociales), la acción política es frecuente, la negociación colectiva se subordina a otros medios como la legislación o los cambios revolucionarios destinados a mejorar la condición del trabajo. En la segunda, ya en plena madurez, los objetivos a largo tiempo pasan a un segundo plano, la acción política se mira con suspicacia, el acento se carga sobre la negociación colectiva, y el orden social existente se acepta." (3)

De lo anterior podemos analizar que la primera etapa se caracterizó por una inmadurez no sólo de parte del obrero sino también del patrono, lo que forzó al movimiento obrero a recurrir a métodos violentos ante la intransigencia del patrono y a querer acabar con el orden de cosas existentes. Ya la segunda etapa, supone una maduración y concientización de la realidad de parte del empleado y del empleador, lo que permitió la negociación colectiva.

Asimismo observamos también que la primera etapa se vió marcada por dos corrientes que dejaron sentir su influencia en todo el movimiento obrero europeo, a saber: la corriente revolucionaria francesa y la corriente reformista inglesa.

Para el año de 1667, aparece en Londres un tipo de aso-

(3) PERLAM. Citado por Ojeda Aviles, Antonio. Derecho Sindical, España: 1980. Pág. 41.

ciación conocido como los clubes de obreros, que era una forma asociativa de lo que podríamos llamar un cierto tipo de "aristocracia obrera", ya que estaban formados por maestros artesanos que ocupaban los cargos de mayor jerarquía dentro de los gremios.

Así tenemos que:

"El club de sombreros de Londres data de 1667 como fórmula asociativa de la aristocracia obrera, que en el resto de Europa aún pugna por desembarazarse de los escleróticos gremios." (4)

Estos clubes de obreros se transformaron en otro tipo de asociaciones, a saber, en sociedades de resistencia; dichas sociedades de resistencia impusieron reglas de comportamiento a sus miembros al igual que medidas en las condiciones de trabajo a los empresarios. Para lograr fijar estas condiciones de trabajo a los empresarios, las asociaciones de resistencia obrera, recurrieron a la huelga.

A finales del siglo XVIII, en Inglaterra se da un movimiento de represión al movimiento obrero. Esto se debe a

(4) Ibid. Pág. 42.

que para esta época ya se han dado la revolución en las 13 colonias de América del Norte (Estados Unidos) y la Revolución Francesa. En Inglaterra no se desea que se propaguen entre la clase obrera estas ideas de igualdad, que llevarían a los obreros a buscar mejores condiciones de trabajo frente a los empleadores.

Estas ideas llegaban a las Islas Británicas por medio de los Jacobinos (antiguos franceses), a quienes la burguesía inglesa los iría a acusar de traidores a Inglaterra y de estar aliados a Francia, enemigos históricos de Inglaterra, buscando de esta forma desacreditar al movimiento obrero.

Debido a lo anterior se dieron en Inglaterra leyes que prohibieron el asociacionismo. Del constante ataque a las asociaciones obreras, nacería un movimiento sindical con un cariz político que iría a apoyar a los partidos democráticos en el Parlamento que promulgaban el sufragio universal y la libertad de asociación a lo largo del siglo XIX. Cuando estos derechos queden consolidados, entonces se dará inicio a la creación de los partidos obreros.

Con una modernización del sindicalismo británico a mediados del siglo XIX, vemos que para 1860 en Inglaterra aparecen los jurados mixtos, que estaban compuestos por

igual número de trabajadores que de empleadores los cuales se creaban siempre por la voluntad de las partes y que tenían por presidente a uno de los empresarios. Debido a que dichos jurados llegaron a resolver muchas de las diferencias obrero-patronales, fueron de gran éxito en Inglaterra. En el resto de Europa (Bélgica, Francia, Alemania, etc.) estos jurados mixtos no obtuvieron los mismos resultados ya que los empresarios incumplían los acuerdos que se adoptaban.

A pesar del fracaso de los jurados mixtos en el resto de Europa, se dieron por la vía legislativa los comités de fábrica y los consejos industriales.

Para esta época, el hombre de negocios (empresario), descubre que con la existencia de las organizaciones obreras y por medio del diálogo con éstos, se podían resolver muchísimos conflictos laborales.

a) Aparición de Dos Formas Sindicales

a.1 El "sindicato de negocios": Se llamó así porque dicho sindicato en los momentos de crisis económica, que atravesó Europa en el último cuarto del siglo XIX, pactó o negoció muchas veces el no ir a la huelga para así de esa manera poder sobrepasar los momentos de crisis económica.

"En 1867, los líderes del sindicato de mecánicos declaraban que todas las huelgas significaban un derroche de dinero, no solamente para los obreros, sino también para los patronos."
(5)

Estos sindicatos eran básicamente gremiales, o sea obreros especialistas con un trabajo estable, en contraposición a los obreros eventuales y no cualificados (la gran masa).

a.2 El "sindicato revolucionario: A la par que el "sindicato de negocios", se crea el "sindicato revolucionario" inspirado en la ideología marxista, que trataba de organizar a la gran masa de obreros no cualificados. Para lograr ésto, los "sindicatos revolucionarios" crean dos tipos de sindicalismo:

a.2.1. El primero, creando "sindicatos generales" que aceptaban a cualquier trabajador sin importar su actividad, así por ejemplo, obreros no cualificados, peones agrícolas, trabajadores eventuales, etc.

a.2.2. El segundo tipo de sindicalismo era

(5) Ibid. Pág. 46.

el llamado "sindicato de industriales únicos" que agrupaban a la totalidad de trabajadores de una empresa, sin distinción de la actividad que realizaban dentro de la misma.

Con el advenimiento de la Primera Guerra Mundial va a dejar de operar el "sindicalismo revolucionario" por razones obvias.

Para 1914, en Suecia los partidos socialistas llegan al Gobierno por primera vez y luego, en 1923 ocurre en Gran Bretaña.

Para esta época, el movimiento obrero europeo ha alcanzado su madurez y de ahora en adelante se dedicará a perfeccionar los logros alcanzados.

4. ¿Como se Consolidaron Jurídicamente los Sindicatos?

A grandes rasgos podemos distinguir tres etapas principales en la consolidación de los sindicatos. Claro que habrán ciertas diferencias cronológicas en los diferentes países europeos y además estas etapas a saber no son definitivas ya que el movimiento sindical tuvo muchos saltos y retrocesos antes de quedar consolidados completamente.

Las fases de consolidación jurídica de los sindicatos son las siguientes:

a. Fase de Prohibición:

Cuando en Francia se suprimen los gremios y demás corporaciones y cualquier tipo de asociación profesional, con la Ley Chapelier de 1791, su preocupación básica estaba en que la Ley debería garantizar la libertad de trabajo y de industria, en contra de quienes pretendieran atentar contra ella, persiguiendo como criminales a quienes pretendían ir contra el libre ejercicio de la industria y del trabajo.

Con la creación de los "Consulados", la Ley Chapelier permitía la asociación profesional de los empresarios pero no así la de los obreros o trabajadores.

En Gran Bretaña con las leyes sobre coaliciones de 1799 y 1800, quedan prohibidas las asociaciones u organizaciones de trabajadores que pretendieran obtener mejoras salariales o influir en las condiciones de trabajo. También en Bélgica, Estados Unidos, Noruega y Suecia, países que tradicionalmente admitían todo tipo de asociaciones, para esta época prohibían los sindicatos obreros.

b. Fase de Tolerancia:

Las persecuciones y presiones en contra de los sindicatos no impidieron que siguieran existiendo ni acabaron con la práctica de la huelga, ni tampoco acabaron con las pretensiones de los afiliados de mejores condiciones de trabajo.

Condenar por los delitos de conspiración a los sindicalizados era cada vez más difícil y, tanto los empresarios como la opinión pública, empezaron a aceptar la existencia de los sindicatos.

Así en el año de 1824, en Gran Bretaña se derogan las leyes de 1799 y 1800 que prohibían los sindicatos y luego se insistiría en que no se consideraran delictivas ciertas acciones de los sindicatos.

El mismo ejemplo lo sigue Francia (1864), la Confederación de Alemania del Norte (1869), Holanda (1872), Italia (1890), etc.

En el caso norteamericano, una sentencia del Tribunal Supremo de Massachussets, Commonwealth versus Hunt, en 1842, admite la licitud de los sindicatos pero por medio de interdictos, prohíben las huelgas y demás acciones colectivas de los trabajadores.

c. Fase de Reconocimiento:

En 1871, el Trade Union Act, niega el carácter delictivo de las organizaciones de trabajadores y además le da a dichas organizaciones un carácter civil y de lícitas.

En Francia, en 1884, la Ley Waldeck-Rousseau, suprime la necesidad de que un representante del Gobierno asista a las reuniones sindicales y exige como único requisito a los sindicatos el depósito de los estatutos en el municipio donde dicho sindicato tenga su sede.

Para fines del siglo XIX, se da la aparición de centrales obreras en casi todos los países y las

leyes promueven la autonomía colectiva.

B. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS SINDICATOS O ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES

El obrero en el siglo XIX se encuentra desamparado por el sistema político de la época del "capitalismo" y por la idea del "liberalismo".

El trabajador, como fuente de producción, era equiparado a la máquina y no al empresario, en un plano desigual a todas luces. La Revolución Francesa proclama la igualdad de todos los hombres; pero para que los obreros logren llegar a considerarse iguales al empresario o empresarios, será necesaria la unión de todos los trabajadores. Pero estas uniones de trabajadores, que posteriormente darán origen a los sindicatos, no se dieron por generación espontánea sino que son el resultado de una serie de factores que van a unir primero a los trabajadores para que luego unidos luchen por sus intereses.

Dentro de los factores exógenos que contribuyeron a la unión de los trabajadores tenemos las condiciones infrahumanas en las cuales originalmente trabajan los obreros en las fábricas; el cúmulo de vicisitudes económicas y sociales que atravesaban diariamente fuera de las jornadas de

trabajo, etc. Con respecto a la unión de los trabajadores, nos dice el autor Mario de la Cueva:

"En las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su miseria, de la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen en que vivían." (6)

Tenemos, pues, que los sindicatos o asociaciones obreras nacen como una consecuencia necesaria de las circunstancias pero también nacen respondiendo a una idea de justicia.

Decimos que los sindicatos nacen respondiendo a una idea de justicia porque así como los hombres en sociedad tienden a la unión necesaria para buscar el bien común y la justicia, igualmente los obreros también se unen en sindicatos en busca de tratos más justos y de un bien común.

Para concluir estas líneas, citamos al autor Mario de la Cueva, quien nos define qué es una asociación profesional:

(6) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México: 1954, pág. 277.

"La asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el Liberalismo Económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en la fábrica, y organizado para la realización de un fin que es la justicia en la economía". (7)

(7) Ibid, pág. 278.

C. EVOLUCION DEL SINDICALISMO EN PANAMA

Para el Doctor Humberto E. Ricord existen cuatro etapas en la evolución del movimiento obrero panameño. Estas etapas son:

Primera etapa, el problema obrero en el siglo XIX; segunda etapa, los esfuerzos organizativos iniciales en el siglo XX; tercera etapa, la época inaugurada por el Código de 1948; cuarta etapa, la situación creada por el Código de 1972. (8)

1. El Problema Obrero en el Siglo XIX (9)

El área geográfica comprendida entre Panamá y Portobelo era la zona de tránsito de un océano al otro y la de mayor movimiento económico. En el interior del país, existían únicamente los trabajos agrícolas acentuados por una situación semi-feudal. Sería a mediados del siglo XIX, con la construcción del ferrocarril interoceánico, que en Panamá aparecen grupos obreros más numerosos.

La construcción de dicha vía ferroviaria se llevó a cabo

(8) RICORD, Humberto E. Manual Ideología del Trabajador, Panamá: 1976, pág. 35.

(9) Los datos aportados en los puntos 1, 2 y 3 de esta sección han sido tomados de la obra del Dr. Ricord, Humberto E. Lecciones de Derecho Laboral Panameño. Panamá, 1975.

entre 1850 y 1855 a un costo de ocho millones de dólares, estimándose que más de 7,000 obreros fueron empleados para la construcción del ferrocarril. Con la terminación de la obra se da una etapa de depresión económica hasta el año de 1880 con el inicio de los trabajos del canal francés; en 1882 había unos 4,000 obreros laborando en la construcción de este canal; en 1888 la empresa tenía 19,000 trabajadores y cerca de 10,000 de estos trabajadores provenían de Jamaica.

Estas grandes concentraciones de obreros producirán huelgas en 1880, 1881, 1883, 1885 y en 1904, con el ferrocarril en manos de los norteamericanos.

En este período no podemos hablar de organizaciones de trabajo más o menos permanentes.

2. Los Esfuerzos Organizativos Iniciales del Siglo XX

La reanudación de los trabajos del canal por los Estados Unidos en 1904 vuelve a concentrar grandes números de obreros en la zona de tránsito del Istmo (Panamá-Colón). En los cuatro primeros años se importaron alrededor de 30,000 trabajadores de las Islas de las Antillas en el Caribe y unos 12,000 de Europa.

Debido a la actitud norteamericana de dar diferente

trato a los trabajadores por razón de su raza y la desigualdad de salarios y también a la preferencia de ciertas razas sobre otras, será lo que motivarán las primeras protestas y huelgas.

En 1905, los obreros del acueducto de Panamá protestan en masa y son reprimidos por la policía panameña.

En 1907, cerca de 2,000 europeos se declaran en huelga; la razón, aumentos de salarios; el resultado, varios muertos y heridos.

Los empleados norteamericanos en 1907 también se declaran en huelga por varios meses.

Los trabajadores europeos por tradición eran más dados a la lucha colectiva pero fueron objeto de represión y de espionaje militar por parte del Ejército de los Estados Unidos. Los trabajadores europeos se organizan en el "Canal Metal Trade Council" en 1910; los obreros de las Antillas se organizan en la "Colour Progressive Association", la "West Indian Protective League" en 1910, que contaba con su propio periódico "The Workman".

La jurisdicción panameña forzada por los acontecimientos creó la Sociedad de Auxilios Mútuos en 1905 y el Centro

de Obreros Independientes en 1915, también con un órgano de prensa "El Horizonte" (de aparición quincenal). Será el Presidente Belisario Porras el que crea las primeras leyes de trabajo en 1914 y 1916.

Posterior a la Primera Guerra Mundial, aparecerán en Panamá algunas organizaciones obreras pero sin estar debidamente orientadas en las actividades propias de un sindicato. El Sindicato General de Trabajadores, fundado en 1924 y formado por gremios mixtos, será uno de los más importantes de ese período.

También tenemos a la Federación Obrera de la República, que se caracterizó por ser el rival del Sindicato General de Trabajadores por razones políticas.

A principios de los años 30 se organizan otros sindicatos como el de Tipógrafos y el de Zapateros, sin tener mayores repercusiones.

El sindicato, como órgano de defensa de los trabajadores, no fue utilizado en ese período por falta de capacidad y formación sindical de sus dirigentes.

3. La Epoca Inaugurada por el Código de 1948

El Código de Trabajo panameño de 1948 va a regular

el derecho de asociación de los trabajadores (sindicatos). Esta regulación sindical estará mediatizada por un trámite especial requerido ante el Ministerio de Trabajo y por una escasa protección sindical.

Los sindicatos en este período serán no muy numerosos y de una fuerza protectora de poca consideración. No obstante sobresaldrán el Sindicato de Tipógrafos y el de Zapateros, entre otros. A diferencia de los sindicatos anteriores, y como excepción, tenemos a los Sindicatos de las Bananeras en las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro, los cuales contarán con un número considerable de afiliados y de una enorme fuerza como entidades protectoras de los intereses de los trabajadores.

Las influencias comunistas se infiltraron en los sindicatos panameños, después de la Segunda Guerra Mundial, se infiltraron en la Federación Sindical de Trabajadores y como rivales de ésta en el campo ideológico surgió la Organización Regional Interamericana de Trabajadores o sea O.R.I.T; también la Democracia Cristiana logrará reunir algunos sindicatos en la Central Istmeña de Trabajadores Cristianos.

4. La Situación Creada por el Código de 1972

Con la puesta en vigencia del actual Código cambiará totalmente la realidad de los sindicatos.

El actual Código da no sólo una mayor facilidad de constitución a los sindicatos sino que otorga una amplia protección a los mismos.

El Artículo 334 del Código de Trabajo declara que la constitución de los sindicatos es de interés público.

ARTICULO 334. Se declara de interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña.

El Artículo 356 consagra una excepción al principio de que el silencio administrativo como negativa de la solicitud de inscripción del sindicato.

ARTICULO 356. Vencidos los treinta días de que tratan los Artículos 352 y 353, sin que se hubiese rechazado u objetado la solicitud de inscripción, los interesados podrán poner ese hecho, por escrito, en conocimiento del Presidente de la República. Pasados dos meses desde que se haya hecho esta comunicación sin que se hubiese rechazado u objetado la inscripción, se considerará inscrito el sindicato, federación o confederación o central, para todos los efectos legales y desde entonces el Ministerio queda obligado a expedir las cons-

tancias y certificaciones respectivas, y a efectuar en los registros de organizaciones sociales la anotación que corresponda."

Los Artículos 379 y 380 obligan al Estado panameño a fomentar la creación de sindicatos y a proporcionarles la asistencia técnica en materia de organización.

ARTICULO 379. El Estado panameño, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social está obligado a fomentar la constitución de sindicatos, en las actividades o lugares donde no los hubiere, respetando el derecho de los trabajadores a formar la clase y número de sindicatos que estimen convenientes."

El Ministerio promoverá igualmente la afiliación de los trabajadores en los sindicatos existentes, dejando en absoluta libertad a los trabajadores para escoger el sindicato de su preferencia.

"ARTICULO 380. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social deberá proporcionar a las organizaciones sociales la asistencia técnica que necesiten y organizará programas, cursos y seminarios de capacitación sindical y educación laboral, orientados dentro de la realidad y los intereses nacionales."

El Artículo 373 consagra el descuento obligatorio de la cuota sindical:

"ARTICULO 373. Todo empleador está obligado a descontar a los afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias y extraordinarias que éste establezca, y a entregárselas mensualmente. Para estos efectos bastarán con que el sindicato formule la solicitud correspondiente y acredite la condición de afiliado de cada trabajador. En los casos de retiro del sindicato éste queda obligado a comunicarlo de inmediato a el empleador, para que se suspendan los descuentos.

Cuando un sindicato agrupara a la mayoría de los trabajadores de una empresa, negocio o establecimiento todos los demás trabajadores que no estén afiliados a ningún sindicato estarán obligados a pagar las cuotas ordinarias del sindicato, y el empleador deberá descontarlas directamente en la forma prevista en este Artículo.

Para computar la mayoría requerida para la cotización obligatoria no se tomarán en cuenta los trabajadores de confianza. Si en los Estatutos del sindicato respectivo se restringe el ingreso de todos o algunos de los trabajadores de confianza, éstos no están obligados a pagar las cuotas correspondientes.

Si el sindicato perdiese la mayoría de que trata en este Artículo y previa verificación de esta circunstancia por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, continuarán recibiendo los beneficios de la cotización hasta por seis meses después de efectuada dicha verificación. Vencido este término, sin que el sindicato hubiese recuperado la mayoría en la empresa, cesará la cotización obligatoria o ésta se aplicará en beneficio del sindicato que hubiese obtenido la mayoría.

Las controversias a que diese lugar la aplicación de este Artículo serán decididas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

Debemos anotar que las disposiciones legales antes citadas (por considerarlas como de mayor relevancia) junto con el resto de las disposiciones existentes en el Código de Trabajo con referencia a la organización y existencia de los sindicatos hacen posible la fácil constitución y existencia de los mismos.

El cambio que da en la vida de los sindicatos panameños el "nuevo" Código de Trabajo, lo expone el Dr. Ricord de la siguiente manera:

"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 a o sea en el lapso de 10 años, de 1961 a 1971, en una década, se organizaron 95 sindicatos. En 1972, el número de sindicatos organizados fue de 24, en el primer semestre de este último año se habían organizado 19 sindicatos y en el año transcurrido entre septiembre de 1972 y agosto de 1974, se registraron 7 sindicatos. El total de sindicatos activos en toda la República, a mayo de 1973, era de 169 organismos, que tenían 54,986 afiliados, en tanto que el número total de los sindicalizados en el año de 1972, fue de 40,475 trabajadores, lo que indica un aumento de afiliación de 35.9% entre 1972 y 1973. Sin embargo, la población económicamente activa de la República era, en julio de 1973, de 518,360 personas, y la mano de obra sindicalizada sólo alcanzó a 54,986, o sea un 10.6%." (10).

A continuación presentamos la aparición de los diversos sindicatos en Panamá, en orden cronológico:

(10) Ricord, Humberto E., Manual Op. Cit., pág. 39.

5. Sindicatos Activos en la República de Panamá por año de reconocimiento.

AÑO 1944:

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Confección de Ropa y Anexos de Panamá.

AÑO 1945:

Sindicato Industrial de Trabajadores del Mueble y Similares de la República de Panamá.

AÑO 1948:

Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera de Panamá.

AÑO 1949:

Sindicato de Periodistas de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company, Puerto Armuelles.

Sindicato de Trabajadores del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación.

AÑO 1951:

Sindicato Unión de Trabajadores Portuarios de la República de Panamá.

Sindicato de Panaderos, Pasteleros, Confiteros, Dulceros, y Similares de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company, Bocas del Toro.

Sindicato Industrial de Empleados de Líneas Aéreas y Similares de Panamá.

Sindicato Nacional de Tipógrafos y Trabajadores de las Artes Gráficas.

Sindicato Industrial de Conductores de Taxis de Panamá.

AÑO 1953:

Sindicato Unión Nacional de Marineros de Panamá.

AÑO 1955:

Sindicato de Empleados de las Fuerzas Armadas, Local 907.

AÑO 1956:

Sindicato de Jineteros de Panamá.

Sindicato Unión de Marineros Pescadores.

Sindicato Nacional de Músicos y Similares de Panamá.

AÑO 1957:

Sindicato Unión de Empleados del Comercio.

AÑO 1958:

Sindicato de Empleados del Hotel Panamá.

Sindicato de Vendedores de Billetes de Lotería de Chiriquí.
Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz.

AÑO 1959:

Sindicato General de Trabajadores de la Construcción y Similares de Panamá.
Sindicato de Camioneros de Chiriquí.

AÑO 1960:

Sindicato de Empleados de Lavandería y Tintorería.
Sindicato Unión de Marineros de Colón.
Sindicato de Trabajadores del Comercio en Víveres al por Mayor y Menor de Panamá.
Sindicato de Cantineros, Saloneros, Cocineros y Afines de Chiriquí.
Sindicato Industrial de Trabajadores de la Madera.
Sindicato Coclesano de Transporte de Pasajeros y Carga.
Sindicato de Trabajadores de la Compañía Panameña de Aceites y Empresas Afiliadas.

AÑO 1961:

Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Afines de Panamá.
Sindicato Industrial de Trabajadores de Envases, Alimentos y Afines.
Sindicato de Trabajadores Agro-Industrial de la Caña y Afines.
Sindicato de Trabajadores del Abattoir Nacional, S. A.
Sindicato Industrial de Trabajadores de la Azúcar y Afines.
Sindicato Industrial de Trabajadores Gastronómicos, Hoteles y Afines.
Sindicato de Operarios y Trabajadores de la Industria del Aceite, Jabonería y sus Derivados.
Sindicato de Conductores de Dolega.
Sindicato de Conductores de Taxis Pequeños de Panamá.
Sindicato Unidos de Auténticos Choferes de Radio Taxi Expreso de Tocumen.

AÑO 1962:

Sindicato de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Ganadera y la Leche.
Sindicato de Billeteros de Panamá.
Sindicato de Choferes de Pasajeros y de Carga de San Carlos y Chame.

AÑO 1963:

Unión de Empleados del Comercio de Colón.
Sindicato de Trabajadores del Hotel Continental.
Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción.
Sindicato Nacional de Trabajadores Asalariados del Trans-

porte de Carga.

Sindicato de Visitadores Médicos de Panamá.

Sindicatos de Trabajadores de la Industria Tabacalera de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de Bananeros Particulares.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Chiricana de Leche.

Unión de Trabajadores del Comercio de David.

Sindicato de Choferes Guías de Turismo.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Pesado y Similares.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Paperla y Afines.

AÑO 1964:

Sindicato de Trabajadores de la Alimentación, Bebidas, Hoteles y Conexos de Colón.

Sindicato de Agentes Vendedores, Cobradores y Similares de Panamá.

AÑO 1965:

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido y Afines.

Sindicato Unión de Trabajadores del Petróleo de la República de Panamá.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Telecomunicaciones de Panamá.

Sindicato de Billeteros de Colón.

Sindicato de Trabajadores del Asilo Bolívar.

Sindicato Industrial de Trabajadores Avícolas y Afines.

Unión de Locutores y Trabajadores de Medio Audiovisuales.

AÑO 1966:

Sindicato Nacional de Trabajadores Portuarios, Estivadores y Bodegueros de la República de Panamá.

Sindicato de Buhoneros de Panamá.

Sindicato Industrial de Trabajadores de la Harina y Afines.

Unión Nacional de Artistas de Panamá.

Sindicato de Conductores de Automedontes de la Chorrera.

Sindicato de Transporte Unido de Capira.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Carne de Chiriquí.

AÑO 1967:

Sindicato Chitreano de Conductores de Taxis Pequeños.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de Colchonería, Tapicería y Afines.

Sindicato de Aviadores Comerciales.

Sindicato de Trabajadores de la Refrigeración, Aire Acondicionado y Afines de Panamá.

Sindicato de Empleados de la Compañía y el Gobierno de la Zona del Canal de Panamá, Local 900.

Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Servicios y Diversiones Internacionales.

Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte de Aguadulce.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cuero, Pielles, Suelos y Similares de la República de Panamá.

AÑO 1968:

Sindicato de Trabajadores del Comercio de Coclé.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Licorera.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Lavandería y Afines de Colón.

Sindicato Nacional de Trabajadores de las Empresas de la Producción, Extracción, Ventas y Mercadeo de Materiales para la Construcción.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Productos Laminados y Afines de Chepo.

Sindicato Nacional de Trabajadores de los Productos de Fibras, Textil, la Costura y el Cuero de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Chiriquí.

AÑO 1969:

Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria Cervecería, Licorera y Gaseosos de Chiriquí.

Sindicato de Trabajadores de las Bananeras Independientes de Chiriquí.

Sindicato de Trabajadores Mixtos Independientes de Santiago de Veraguas.

Sindicato de Trabajadores de la Cervecería Chiricana, S. A.

Sindicato de Trabajadores de Ingeniería Amado y Empresas Afiliadas.

Sindicato de Trabajadores de la Cia. Distribuidoras de Productos del Petróleo y Afines de la República de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de Productos Lácteos y Similares de Panamá.

Sindicato Unión de Trabajadores de la Corporación Panameña de Radio Difusión.

Sindicato de Trabajadores de Clínicas, Hospitales, Laboratorios y Afines de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de las Empresas Productos Estrella Azul.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas Gaseosas, Alcohólicas, Ventas, Mercadeo y Similares de Panamá.

AÑO 1970:

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Panamá Plywood Corporation.

Sindicato de Trabajadores de Blockmigon.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Empresas de Pesca,

Procesamientos de Conservas y Productos del Mar.
 Sindicato de Trabajadores de la Coca-Cola de Panamá, Cia.
 Embotelladora, Ventas y Mercadeo.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria de Materiales de
 la Construcción y Afines.
 Sindicato de Obreros de la Construcción de Santiago.
 Sindicato de Trabajadores del Mueble y Similares de la Pro-
 vincia de Herrera.

AÑO 1971:

Sindicato de Trabajadores Agrícola de Jaguito.
 Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores de Li-
 bros, Revistas y Anexos de Panamá.
 Sindicato Nacional de Empresas Importadoras y Exportadoras
 de Artefactos Eléctricos e Industrias de Panamá.
 Sindicato de Trabajadores de Clubes de Recreación, Deportes
 y Similares de Panamá.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento.
 Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Muebles y Espe-
 jos "La Garantía".
 Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera de
 Harina, Confites y Anexos de Panamá.
 Sindicato de Trabajadores de Productos Bananeros Indepen-
 dientes, Bocas del Toro.
 Sindicato Nacional de Trabajadores de Agencias Distribuido-
 ras de Autos, Artefactos, Repuestos y Similares.
 Sindicato Unico de Trabajadores del Transporte de la Repú-
 blica de Panamá.
 Sindicato de Conductores de Chiriquí.
 Sindicato Unico de Conductores de Taxis de Panamá.
 Sindicato de Taxis Unidos Guacamaya.
 Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Los Reyes.

AÑO 1972:

Sindicato de Trabajadores de la Industria Licorera y Simi-
 lares de Colón.
 Sindicato de Trabajadores Agrícolas El Palmar.
 Sindicato de Trabajadores Portuarios de Bocas del Toro.
 Sindicato Industrial de Trabajadores de Electromecánica.
 Sindicato de Trabajadores de Tropical Radio Telegraph Com-
 pany.
 Sindicato de Trabajadores de la Empresa "Cemento Panamá",
 S. A.
 Sindicato de la Industria del Mosaico, Bloques y Similares.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria de Productos
 Oleaginosos, Jabones, Detergentes y Conexos de Panamá.
 Sindicato de Trabajadores de la Cervecería Panamá y Agen-
 cias Anexas.
 Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tropigas y Afilia-
 dos.
 Sindicato Nacional de Trabajadores de Materiales de Oficina,

Ferretería y Novedades.

Cooperativa Metropolitana de Transporte de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tabacalera Nacional.

Sindicato Unión de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Afines de la República de Panamá.

Sindicato de Billeteros de Bocas del Toro.

AÑO 1973:

Sindicato de Trabajadores de Supermercados, Alimentación, Servicios y Similares de Panamá.

Sindicato Nacional de Empleados de Heurtematte y Arias, Unicar y Empresas Afiliadas.

Sindicato de Trabajadores de Televisora Nacional, S. A.

Sindicato Industrial de Donald W. Dickerson, S. A.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Confecciones Veraguas.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Productos Plásticos y Similares.

Sindicato de Trabajadores de Hermanos Gago, S. A. y Empresas Afiliadas.

Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Muebles "La Predilecta".

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Madera y Derivados.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cuadernos, Cartuchos y Afines.

Sindicato Unido de Trabajadores de la Industria Afines a la del Muebles y Similares.

Sindicato de Trabajadores de Empresas Vitae, Centroamericana.

Sindicato de Trabajadores de Empresas Pesquera Taboguilla.

Sindicato de Trabajadores del Mueble de Metal y Conexos.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Acero Panamá.

Sindicato de Empleados de Farmacias y Similares.

Sindicato Industrial Nacional de Trabajadores de la Compañía de Servicios, Supermercados, Casas Mayoristas y Minoristas de Víveres de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de las Empresas Manufactureras y Cope.

Sindicato de Trabajadores del Transporte de la Provincia de Coclé.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Estaciones de Gasolina y Similares.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Avicultura.

Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción.

AÑO 1974:

Sindicato Nacional de Trabajadores de Rodelag, S. A., y compañías afiliadas.

Sindicato de Trabajadores de Guardia y Cía.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Coripsa y Afiliados.
 Sindicato Industrial de Trabajadores de Productos de Granos y Derivados.
 Sindicato Unión de Transportistas Chiricanos.
 Sindicato Unión de Conductores de Taxis y Transportes Comerciales de la Chorrera.
 Sindicato de Conductores del Transporte Colectivo de la Península de Azuero.
 Sindicato de Conductores del Transporte Colectivo.
 Sindicato de Trabajadores del Transporte de la Provincia de Colón.

AÑO 1975:

Sindicato de Marineros Clasificados de Colón.
 Sindicato Industrial de Trabajadores de las Empresas Agrícolas Agro-Químicas y Procesamientos de Granos.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria de Edificaciones y la Construcción.
 Sindicato Unión de Trabajadores de Restaurantes, Refresquerías y Afines de Panamá.
 Sindicato Auténtico de Trabajadores de la Industria Vestuaria.
 Sindicato de Empleados del Hotel Washington Hyatt de Colón.
 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Calzado y Similares de la República de Panamá.
 Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Productos Tolezano.
 Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Telecomunicaciones.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria del Marisco.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria del Textil.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria del Plástico en Panamá.
 Unión de Conductores de Taxis de Panamá.
 Sindicato de Automedontes de Colón.
 Sindicato de Conductores del Transporte Colectivo de Arraiján.
 Sindicato de Trabajadores del Transporte de la Provincia de Veraguas.
 Sindicato de Transporte y Similares de Veraguas.
 Sindicato de la Industria del Atún de la República de Panamá.

AÑO 1976:

Sindicato Mixto de Trabajadores de Soná.
 Sindicato de Trabajadores de las Compañías Procesadoras de Frutas.
 Sindicato de Trabajadores Mixtos de Aguadulce.
 Sindicato de Expendedores de Víveres y Similares de Panamá.
 Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Derivados.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Productos Crustáceos y Familiares.

Sindicato Industrial de Trabajadores del Mar, Portuarios y Similares de la República de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera del Metal.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera del Papel.

Sindicato Nacional de Transporte Colegiales.

Sindicato Industrial de Trabajadores de la Harina, Dulces y Pastillas.

AÑO 1977:

Sindicato Nacional de Empleados de Transporte y Equipo, S. A. y Afiliados.

Sindicato de Trabajadores Portuarios de Chiriquí.

AÑO 1978:

Sindicato de Trabajadores de Mercancía Seca, Servicios Personales, Comercio al Por Mayor y Menor e Internacional de la Provincia de Colón.

Sindicato de Trabajadores de Tenería Tauro.

Sindicato de Acarreo y Mudanza de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Manufacturera de Productos para la Industria de la Construcción.

Sindicato de Obreros, Estibadores y Afines de Cativá.

Sindicato de Conductores de Taxis y Vehículos Comerciales de la Provincia de Bocas del Toro.

Sindicato de Conductores de Taxis Urbanos.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Comercio de Licores.

AÑO 1979:

Sindicato de Trabajadores de Servicios Múltiples.

Sindicato Industrial de Procesamientos de la Madera y Afines de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de Mercado La Fé y Empresas Afiliadas.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Air Panama International.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Varela Hnos., S. A. y Afiliados.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa "Motores Colpan, S.A."

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Impregilo, Proyecto Fortuna.

Sindicato de Trabajadores de las Empresas de H. Tzanetatos y Empresas Afiliadas.

AÑO 1980:

Sindicato de Trabajadores de Autoridad Portuaria Nacional,

Puerto de Cristóbal.

Sindicato de Trabajadores de Vidrios Panameños.

Unión de Empleados de la Empresa Ricardo Pérez y Petrolera Nacional.

Sindicato de Trabajadores de las Empresas y Agencias Navieras.

Sindicato de Trabajadores de la Autoridad Portuaria Nacional. Puerto de Balboa.

Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril de Panamá.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Mudanzas, Empaques y Almacenamiento de Panamá.

Sindicato Industrial de Trabajadores de los Centros de Estudios Privados de Panamá.

Sindicato Unico Provincial del Transporte Darienita.

Sindicato de Camioneros y Afines de la República de Panamá.

AÑO 1981:

Sindicato Nacional de Celadores de Panamá.

Sindicato de Conductores de Taxis Independientes de Veraguas.

AÑO 1982:

Sindicato de Abastecedores de Combustible de Balboa y Cristóbal.

Unión de Transporte Colegial.

Sindicato de Trabajadores del Hotel Holiday Inn.

Sindicato de Vendedores de Frutas, Víveres, Mercancía Seca y Refrescos de Chiriquí.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fundidora Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cauchos Panamá.

Sindicato de Propietarios del Transporte de Carga de Azuero.

AÑO 1983:

Sindicato de Trabajadores de Petroterminal de Panamá, S. A.

Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas de Servicios Manufactureros y Víveres de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Chicrush, S.A.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Stensca, S. A.

AÑO 1984:

Sindicato de Trabajadores de Astilleros Balboas.

Sindicato de Trabajadores de la Ruta de Colón, Pílon, María Chiquita.

Sindicato de Carretilleros de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Finca Santa Marta.

Sindicato de Trabajadores de la Finca Santo Domingo.

Sindicato de Trabajadores de la Finca Rosario.

Sindicato de Trabajadores de la Finca Enilda.

Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte y Similares de la Provincia de Colón.

AÑO 1985:

Sindicato de Trabajadores de los Servicios Marinos N.Y.K. de Panamá.

Sindicato de Trabajadores del Comercio de la Península de Azuero.

La información que precede fue suministrada por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

En el Anexo número uno presentamos una serie de cuadros que representan la distribución de los sindicatos nacionales según su clase, actividad y las diversas formas en que las federaciones y confederaciones están distribuidas.

Hemos visto en este Primer Capítulo, el desarrollo histórico de las asociaciones profesionales desde sus inicios en Europa y luego en Panamá, también dentro de la vida republicana nuestra, hemos observado el crecimiento y distribución de las asociaciones obreras (sindicatos). Pasaremos ahora en el Segundo Capítulo a estudiar el concepto de huelga ilegal y sus correspondientes repercusiones.

CAPITULO SEGUNDO
LA HUELGA
DEFINICION, CONCEPTO Y
DESARROLLO HISTORICO

A. LA HUELGA

1. Concepto.

Entendemos la huelga como la suspensión temporal de labores por los empleados de una empresa, con el propósito de obtener una serie de mejoras en el orden laboral, social o económico, siempre y cuando le sea dado a la empresa conceder dichas peticiones y que los obreros ejecuten la huelga como último recurso y observando estrictamente todas las formalidades que la ley establezca para su ejecución.

2. Definición.

Guillermo Cabanellas nos dice sobre la etimología de la palabra "huelga":

"Expresó J. Dauvy que la etimología de la palabra huelga implica lo remoto de este fenómeno social. Utiliza un juego de palabras del idioma francés para darnos la evidencia de esa antigüedad y las causas más próximas a nosotros de este fenómeno. La Plaza de Ayuntamiento de París se llamaba anteriormente Plaza de Greve (o Plaza de Huelga). Era éste un gran terreno sin construcciones, sobre el cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrillas, de donde vino su nombre, antes de que se construyeran los muelles para encauzar el lecho del Sena. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de trabajo se colocaban en la huelga (greve); lo cual quiere decir literalmente en la

Plaza de Greve, a la espera de mejores propuestas." (11)

En nuestro idioma huelga procede de holgar (v.), que es "no trabajar". (12)

Podemos definir la huelga como:

"... la suspensión del trabajo, realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justas o cuando al menos convenientes." (13)

B. EVOLUCION HISTORICA

1. Fase de la Prohibición.

Como vimos anteriormente en la definición de la huelga, la misma se da siempre que exista una relación laboral (elemento indispensable), lo que nos indica claramente, que en la antigüedad no se dieron huelgas, pero a manera de ilustración si podemos mencionar "paros" que se dieron en esa época, ya que se ha hablado de una suspensión de trabajo de albañiles en el año 1423 A.C. y otra de ladri-

(11) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Buenos Aires, 1983.

(12) Diccionario de la Real Academia de la Lengua, Madrid, 1979.

(13) CABANELLAS, Guillermo, ibid.

llos judíos en Egipto, en el año de 1460 A.C.

También tenemos que:

"En el año de 1303 prohibió el Rey Eduardo I de Inglaterra todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración de trabajo." (14)

Según nos dice Mario de la Cueva, dichas prohibiciones se encuentran también en Francia y Alemania en el siglo XVI en adelante.

También en Francia e Inglaterra a fines del siglo XVIII hay leyes que prohíben las huelgas.

¿Cuáles son entonces las causas que conllevan a la prohibición de las huelgas?

En aquellos tiempos el liberalismo económico no podía concebir que ningún grupo humano (como fuerza extraña al capital) incidiera como un factor en la producción.

Luego, también tenemos la violencia y el factor de que las huelgas se daban de hecho, ya que al no existir una

(14) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pág. 759.

norma de Derecho que amparese las huelgas éstas eran consideradas antiproductivas, como una amenaza al orden social y como delictivas.

Durante la Revolución Francesa, con la Ley Chapelier se prohíbe las asociaciones de trabajadores y por consiguiente la huelga, y no será hasta Napoleón III, que por la Ley del 25 de marzo de 1804 se suprime la Ley que prohibiera las asociaciones y las huelgas.

Cabe mencionar que ni en Bélgica ni en otros países de América Latina se le dió el carácter de delito a la huelga.

2. Fase de la Tolerancia

El hecho de que la huelga deje de ser un delito en este período, no conlleva necesariamente el hecho de que se convierta en un derecho de los trabajadores.

Encontramos parte de la base de esta tolerancia en las ideas de la escuela liberal, la cual sostiene el principio de que capital y trabajo (los factores de producción) resolvieran directamente sus problemas, siempre y cuando no mediara la violencia.

La huelga no sería un acto delictivo pero tampoco un derecho positivo, sino que no facultaba a los trabajadores

para que en una negociación pudieran suspender las labores. En el siglo XIX no se pudo llegar a concebir a la huelga como un derecho colectivo como medio de protección en contra de los abusos del empresario o patrono.

3. Fase de Reconocimiento Jurídico.

Esta fase va a ser caracterizada por la incansable búsqueda de los grupos obreros por la legalización de la huelga. En la fase de la tolerancia se tenía el derecho a no trabajar pero no así al derecho a impedir el trabajo a los demás.

Las luchas por el reconocimiento jurídico de la huelga tendrán sus mayores frutos en Inglaterra en donde con la Ley del 13 de agosto de 1875, "Conspiracy and Protection of Property Act", se permite el "piqueteo" (picketing) pacífico y se dispone además, que la asociación para un acto dentro de un conflicto laboral, no constituye delito.

En los Estados Unidos de Norteamérica los trabajadores en huelga tenían la costumbre de hacer o formar cordones para evitar que los trabajadores no simpatizantes con las huelgas concurrieran a sus labores. El que la legislación norteamericana le permitiera este tipo de actos le da un cariz positivo al derecho de huelga; pero cabe anotar que ni las legislaciones en Norteamérica, y en algunos países

de Europa, se negó el derecho al empresario a proteger su fábrica y se garantizaba el trabajo a los empleados que no simpatizaban con la huelga.

Luego el derecho de huelga entendido como un derecho colectivo de los trabajadores de suspender los contratos individuales de trabajo en base a un conflicto colectivo, aparece en Europa al finalizar la Segunda Guerra Mundial.

En 1939, en Francia, el Tribunal Superior de Arbitraje declara que la huelga no implica el querer de los trabajadores de dar por terminada la relación laboral.

En México se reconoce el derecho de huelga con la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917.

C. DESARROLLO DE EL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

Podemos distinguir cuatro períodos en la evolución del Derecho de huelga en Panamá; a saber el período comprendido entre 1904 y 1941; el período comprendido entre 1941 y 1946; el período comprendido entre 1946 y 1972; y finalmente el período que va desde 1972 hasta nuestros días.

1. Período de 1904 a 1941.

a. En el Código Administrativo:

Nuestros legisladores en 1917 al reglamentar el Derecho de Huelga lo hacen de una manera no muy clara debido a la falta de experiencia, basamos esta afirmación en el hecho de que el Código Administrativo consagra dos tipos de huelgas a saber; una, la que se ejerce en virtud de las facultades establecidas por la Constitución de 1904, que era tolerada por el orden jurídico; y otra que se denominaba huelga abusiva que era rechazada por las disposiciones legales vigentes e incluso acarreaba sanciones penales para los huelguistas, además de la terminación de los contratos de trabajo y no poder exigir el pago de salarios caídos.

La Constitución de 1904, consagra la huelga como un derecho de la clase trabajadora; pero la aparición en el Código Administrativo de la llamada huelga abusiva anulaba por completo el Derecho de Huelga. Hacemos esta afirmación en base a que el Código Administrativo no define la huelga abusiva y quedaba en manos de las autoridades calificarla como tal.

El Código Administrativo se refiere a la huelga abusiva en sus artículos 1068, 1060, 1070 y 1071.

El Artículo 1067 del Código Administrativo define la huelga como:

ARTICULO 1067. Huelga es para los efectos de este Libro, la cesación o abstención, por parte de los obreros, de los trabajos que tuvieran a su cargo conforme a las reglas que aquí quedan estatuidas, con el fin de establecer nuevas condiciones u obtener ventajas extraordinarias, en la prestación del servicio o su remuneración. Lo dispuesto en este artículo no se opone a que cualquier obrero desista del trabajo emprendido en los casos ya previstos".

El artículo 1068 del Código Administrativo, estableció que no serían ilícitas las huelgas realizadas en base al artículo 17 de la Constitución de 1904, que a su letra leía:

ARTICULO 17. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, ya sea por motivos de interés general, ya de interés particular; y el de obtener pronta resolución".

De este criterio ampliamente liberal, vemos que cualquier trabajador o grupo de trabajadores podían iniciar

un movimiento huelguístico siempre y cuando su ejecución fuera en forma pacífica.

b. En el Código Penal:

El Código Penal de 1922 se refiere a los delitos contra la libertad de industria y de trabajo, en el Capítulo VI, Título V del Libro II.

Así tenemos que el Código de 1922 considera como delitos en sus artículos 150, 151 y 152 los siguientes actos:

- a. Las violencias o amenazas con que se pretendan restringir de cualquier modo la libertad de comercio e industria;
- b. Las violencias o amenazas con que se haga terminar o suspender la cesación de un trabajo con el propósito de imponer a los obreros o a los empresarios una disminución o una mejora en las condiciones de trabajo.

Los artículos 150 y 151 leen:

ARTICULO 150. Será castigado con prisión de un mes o un año, y multa de veinte a cuarenta balboas, el que con violencia y amenaza restrinja o

suprima de cualquier manera que sea la libertad de comercio o industria".

ARTICULO 151. Será castigado con prisión por un mes a un año el que, por medio de violencia o amenazas haga que cese o subsista la cesación de un trabajo, con el fin de imponer a los obreros o a los empresarios una disminución o un aumento de salario, o condiciones diferentes de las anteriormente estipuladas con ellos".

Estos artículos pretenden sancionar ciertas conductas anormales que pueden producirse dentro de un movimiento huelguístico, criterio que se mantiene vigente en casi todas las legislaciones y contemplan los más autorizados tratadistas. Los artículos anteriormente citados tienen por objeto que los movimientos huelguísticos se llevaran a cabo de una manera libre y espontánea, sin presiones ni intimidaciones.

2. Período de 1941 a 1946.

a. La Constitución de 1941:

La constitución de 1941 introduce por primera vez el concepto de Deberes y Derechos Sociales, en los cuales se ubica la protección al trabajo bajo la tutela del Estado para dar un nuevo enfoque a las relaciones obrero-

patronales, vistas ahora bajo el prisma de la llamada justicia social. Estas ideas se establecen en el Título III de la Constitución de 1941, consagrando los Derechos y Deberes Sociales, dentro de los cuales el artículo 54 establece el derecho de huelga.

La disposición antes mencionada garantizaba el derecho de huelga, con excepción de la huelga en los servicios públicos y la huelga por solidaridad. Esto nos indica el inicio del Derecho de Huelga de una forma expresamente constitucional en nuestro medio, pues ya antes señalamos que ésta se había venido ejerciendo como producto de una interpretación generosa del artículo 17 de la Constitución de 1904, de elevar peticiones respetuosas a las autoridades y de obtener pronta solución.

Con la inclusión del Derecho de Huelga en el texto constitucional de 1941, se creará el Decreto Ley No. 38 de 1941, que organizó sistemáticamente por primera vez, el ejercicio del Derecho de Huelga.

b. El Decreto Ley No. 38 de 1941:

Este decreto contiene todo un capítulo referente a la huelga, reglamenta la institución de manera general, señala normas procedimentales, establece sanciones y limitaciones al ejercicio del Derecho de Huelga, así como

requisitos y garantías para los trabajadores.

El artículo 61 de dicho decreto ley dispone:

ARTICULO 61. Los obreros de una obra o servicio determinados podrán recurrir a la huelga como medio para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo o el reconocimiento de sus derechos de trabajadores, que se consideran violados por los patronos".

Este artículo representa un notorio avance con relación a la legislación comprendida en el Código Administrativo, que considera a la huelga como un medio para obtener ventajas "extraordinarias" en la prestación del servicio o su remuneración. Con la promulgación de este Decreto ley, las conquistas laborales obtenidas mediante la huelga como "extraordinarias" para ser considerada como la consecuencia lógica del ejercicio de dicho derecho inherentes a la clase trabajadora.

Además el artículo 62 de dicho decreto ley estableció el requisito de la notificación previa por parte de los trabajadores de la decisión de ir a una huelga; dicha notificación había de hacerse al patrono al igual que a la Sección de Justicia Social del Ministerio de Gobierno y Justicia.

El artículo 68 prohibía la huelga de los empleados públicos y las huelgas por solidaridad.

Los artículos 71, 72 y 73 le otorgaban la facultad al patrono como consecuencia de una demanda colectiva formulada por los obreros, el poder cerrar las empresas. Para esto los empleadores debían de someter el conflicto a la Sección de Justicia Social del Ministerio de Gobierno y Justicia; si a juicio de los patronos consideraban que la decisión dictada por la Sección de Justicia Social era muy onerosa, podían optar por el cierre de las empresas y no podían reanudar operaciones hasta los doce meses siguientes al cierre.

3. Período de 1946 a 1972.

a. La Constitución de 1946:

El Capítulo III de la Constitución de 1946 fue dedicado totalmente al trabajo; en él se pueden encontrar tanto normas de carácter general como específicas, referente a instituciones de Derecho Laboral. Tenemos pues que el artículo 68, reconoce el Derecho de Huelga, el derecho al paro, a la vez que establece cierta limitación al ejercicio de estos derechos, los cuales serán señalados por la ley.

ARTICULO 68. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine".

b. Código de Trabajo de 1947:

La Ley 67 de 1947, aprueba el Código de Trabajo, el cual consigna en su artículo 317:

"ARTICULO 317: Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejercitado pacíficamente por un grupo de 3 o más trabajadores, siempre que constituyan el sesenta por ciento (60%) de las personas que trabajan en dicha empresa, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes".

4. Período de 1972 en adelante.

a. Código de 1972:

En este período, el cual es objeto de nuestro estudio, nos limitaremos a exponer algunos aspectos de su creación, pues en su momento oportuno haremos todas las anotaciones pertinentes a dicho cuerpo legal. Pero cabe destacar el hecho de que el nuevo Código de 1972 entró en

vigencia el 2 de abril de 1972; mientras que la Constitución Nacional de 1972 entró en vigencia el 11 de octubre de 1972.

¿Por qué fue necesario que la norma precepto apareciera primero que la norma piloto?

Interpretamos este fenómeno más como una necesidad política que una necesidad jurídico-legal, la cual imperaba en aquella ocasión.

CAPITULO TERCERO
DEL CONFLICTO COLECTIVO
A LA DETERMINACION DE LA
RESPONSABILIDAD SINDICAL FRENTE A LA
HUELGA ILEGAL

A. EL CONFLICTO COLECTIVO

1. ¿Qué origina o da lugar a la aparición del fenómeno conocido como huelga?

Obtenida una visión panorámica de la formación de las asociaciones gremiales y sindicales de los trabajadores, veremos en este Capítulo lo concerniente al análisis del arma sindical por antonomasia, cual es la huelga; y luego veremos la huelga ilegal como producto de la actuación irreflexiva e irresponsable cuyos efectos en la relación de capital-trabajo es a todas luces negativa.

A diferencia de lo que muchas personas opinan, estudiosas y no estudiosas del derecho, la huelga no es un conflicto colectivo sino el efecto de una causa la cual no es otra que un conflicto colectivo obrero-patronal.

La premisa anterior nos conduce a la necesidad de intentar definir qué es un conflicto colectivo en una relación obrero-patronal, todo lo cual no es sencillo, ya que, según la doctrina, existen otros tipos de conflictos colectivos que se enmarcan dentro de otras categorías que no son la obrero-patronal; categoría esta última que será la "piedra angular" en la elaboración de nuestra tesis. Otros ejemplos que podemos mencionar de otras categorías de conflictos colectivos serán: los conflictos intersindicales;

los conflictos entre grupos de trabajadores y los sindicatos, etc.

Nos dice el maestro Mario de la Cueva sobre la importancia de los conflictos obrero-patronales:

"Los conflictos obrero-patronales, constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo y es porque todo el derecho del trabajo se construye sobre la relación de trabajo; las restantes especies de la clasificación son conflictos accesorios." (15)

La sola idea de conflicto colectivo nos lleva necesariamente a la idea contrapuesta; es decir, al conflicto individual y a la búsqueda de los límites que separan a uno del otro.

Tenemos también que trabajar con otra realidad, cual es que la existencia de dos tipos de conflictos obrero-patronales, el individual y el colectivo, no es una cuestión doctrinal, sino real, o sea son fenómenos o hechos que se dan en la realidad y que no pueden negarse.

Tendremos por conflicto individual a aquel conflicto que surge entre uno o varios trabajadores con el patrono o

(15) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Tomo II, pág. 734.

empleador y cuya controversia versa sobre el pago de salarios en horas extras, un despido injustificado, etc. Vemos, pues, que el interés objeto de la controversia, es, en este caso, de carácter individual y que no importa si se da una acumulación del número de trabajadores afectados, ya que el conflicto sigue siendo de carácter individual.

Por conflicto colectivo entendemos aquel conflicto que surge con el patrón o empleador, con la colectividad de los obreros, o con el sindicato respectivo, y cuya controversia radica en la interpretación de una ley o en la creación o abolición de normas de una convención colectiva. Vemos así que los intereses en disputa en los conflictos colectivos, como su nombre lo indica, afectan a la colectividad de los trabajadores o a su gran mayoría; constituyéndose, fundamentalmente, en la fuente originaria de las huelgas, por razón de la misma naturaleza de la causa. El conflicto individual puede dar lugar a una huelga, pero será un fenómeno coyuntural.

Debemos hacer la aclaración de que en la doctrina no existen límites fijos para diferenciar los conflictos colectivos de los conflictos individuales.

Como dijimos anteriormente, los conflictos colectivos son los que dan lugar a las huelgas, por lo tanto conside-

ramos importante exponer como se clasifican los conflictos colectivos obrero-patronales.

Los conflictos colectivos se dividen en:

1. Conflictos colectivos jurídicos; y
 2. Conflictos colectivos económicos o de intereses.
- a. Los conflictos colectivos jurídicos son aquellos que se refieren a la interpretación de un convenio colectivo, también al cumplimiento de dichos convenios o de una ley, decreto, costumbre, etc. El artículo 418 del Código de Trabajo nuestro define el conflicto colectivo jurídico o de derecho como:

"ARTICULO 418. Conflictos colectivos jurídicos o de derecho son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o convención colectiva, y que interesan a un grupo o colectividad de trabajadores."

Los conflictos colectivos jurídicos a la vez se pueden sub-clasificar en:

- a.1 Conflictos sobre la vida misma de los sindicatos o de los grupos obreros: Cuando el

empleador o un grupo de empleadores se niegan a reconocer a los grupos de trabajadores debidamente constituidos. También puede surgir este tipo de conflictos cuando los empresarios de una manera u otra intervienen en asuntos o negocios propios de los respectivos sindicatos.

Nos dice el maestro De La Cueva al respecto:

"...cuando los empresarios violan este derecho, negándose a reconocer los grupos obreros, surge un conflicto colectivo de carácter jurídico y de los más graves, porque afecta a la vida de las organizaciones de trabajadores, poniendo en peligro el edificio del derecho colectivo del trabajo." (16)

Y más adelante también expresa:

"...toda intromisión de los patronos en la vida de los sindicatos obreros puede dar nacimiento a un conflicto colectivo ..." (17)

a.2 Conflictos sobre interpretación de los convenios colectivos: Como lo expresamos anteriormente, cuando citamos el Artículo

(16) Op. Cit., Tomo II, pág. 752.

(17) Idem.

418 del Código de Trabajo panameño, la interpretación de una ley, convención, costumbre, decreto, etc., puede dar lugar a un conflicto colectivo jurídico o de derecho. También el incumplimiento de las normas o estipulaciones en una convención colectiva dará lugar a conflictos colectivos.

- b. Los conflictos colectivos económicos: Objeto de la controversia en este tipo de conflictos serán la creación, modificación, suspensión o supresión de algunas de las condiciones del trabajo.

El artículo 419 de nuestro Código Laboral define los conflictos colectivos económicos como:

"ARTICULO 419: Conflictos colectivos económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo y los que de cualquier otra manera expresan intereses colectivos de naturaleza económico-social o reivindicativa."

Los conflictos colectivos económicos a su vez se subdividen en:

b.1 Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo; esto sería, la negociación de una convención colectiva.

b.2 Conflictos que modifiquen una o algunas condiciones generales de trabajo: esto supone la existencia de un contrato colectivo previo el cual será objeto de modificaciones.

B. LA HUELGA

Consideramos de mucha importancia exponer, como en efecto expondremos en líneas posteriores, algunas consideraciones básicas sobre la huelga, sus diferentes conceptos y acepciones, elementos, finalidades, fundamento legal, etc., con el propósito de que nos sirvan de plataforma para poder llegar al concepto y determinación de la huelga ilegal y sus efectos, objeto primordial de nuestro estudio.

1. Concepto y definición de la huelga:

Ya en el Capítulo Primero, expusimos el concepto y la definición de la huelga.

2. Los fenómenos constitutivos de la huelga. Nos dice al respecto el insigne laboralista Guillermo C. Cabanellas:

"Se está de acuerdo en ver en la huelga, la interrupción concertada del trabajo de los asalariados, con el objeto de hacer presión sobre la voluntad de quienes los emplean; o al declarar que la huelga tiene a. Un sujeto, que es la asociación profesional o el gremio; b. Un medio de cumplirse cual es la abstención de trabajar; c. Un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional." (18)

3. Más adelante Cabanellas expone cuales son los elementos sustanciales de la huelga, y nos dice:

"La huelga se caracteriza por los siguientes elementos: a. Un hecho colectivo, ya que se necesita que el sujeto de la huelga sea un conjunto de trabajadores, aunque cabe discutir si es un derecho gremial, sindical o simplemente de los trabajadores; b. Un concierto de voluntades para una abstención pues el hecho de abandonar el trabajo colectivamente, si falta el concierto de voluntades no constituye huelga; c. Una abstención, concretada en la abstención en el trabajo; d. Un elemento compulsivo dado que la abstención laboral por parte de los trabajadores ha de tener por objeto producir una presión cerca del patrono; e. Un fin lícito admitido: obtener la defensa de un interés profesional, condiciones que mejoren la prestación de los servicios, beneficios que sea dable otorgar por el patrono, ya que, de lo contrario, la presión que se ejerce carecerá de todo objeto o finalidad útil." (19)

(18) CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos de Trabajo, Buenos Aires: 1966. Pág. 162.

(19) Idem, pág. 170.

Hacemos un énfasis en el literal "e" de los elementos substanciales de la huelga que hace G. Cabanellas por sus, como más adelante veremos, factores determinantes de su legalidad o ilegalidad.

4. Algunas definiciones de huelga en la doctrina.

Expondremos ahora una recopilación de las diferentes definiciones de algunos de los más insignes tratadistas que se han ocupado del estudio de la huelga.

a. Para el tratadista Euquerio Guerrero la huelga es:

"La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justas, o cuando menos, conveniente." (20)

b. La Grior define la huelga como:

"Es un rechazo colectivo y concertado del trabajo, manifestando la intención de los trabajadores de situarse, provisionalmente fuera del contrato, a fin de asegurar el éxito de sus reivindicaciones." (21)

(20) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, México D.F.: 1979, pág. 350.

(21) LA GRIOR, citado por Ojeda Avilez, Antonio, Op. Cit., pág. 276.

c. Para Mario de la Cueva:

"... la huelga es una presión sobre un patrono para obligarle a dar satisfacción a las demandas de sus trabajadores, tratando con ello de obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos."

(22)

Guillermo Cabanellas define la huelga en los siguientes términos:

"A nuestro juicio, la huelga puede definirse como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales. Resalta así lo colectivo del sujeto del medio y del objeto." (23)

e. El Dr. Humberto E. Ricord define la huelga como:

"Los trabajadores de una empresa declaran la huelga y abandonan el trabajo, para obligar al patrono a que acceda a una petición, después de que se han dado cuenta de que el patrono no

(22) DE LA CUEVA, Mario, citado por Cabanellas, Guillermo, Op. Cit., pág. 102.

(23) Idem. Pág. 165.

las va a aceptar voluntariamente por medio de simples quejas y discusiones verbales". (24)

El Dr. César A. Quintero la define:

"... como la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". (25)

5. Algunas consideraciones sobre las definiciones doctrinales de la Huelga.

De las definiciones que hemos visto anteriormente, creemos prudente observar lo siguiente: No estamos de acuerdo en que la huelga sea siempre una lucha entre el capital y el trabajo. La huelga sí fue en sus inicios un medio de lucha, por la serie de desigualdades económicas, sociales y jurídicas que existían por los patronos sobre sus empleados. Hoy en día siguen existiendo desigualdades entre los patronos y sus empleados, pero frente a ese cúmulo de desigualdades que los separan, el legislador ha creado unas desigualdades jurídicas, en un intento de lograr establecer un plano de igualdad entre empleador y empleado.

(24) Op. Cit. Pág. 80.

(25) QUINTERO, César Q. Derecho Constitucional, San José: 1967. Pág. 317.

Ejemplo de esto es el Artículo Primero de nuestro Código Laboral, así como muchas otras de sus disposiciones.

"ARTICULO PRIMERO: El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores, de modo que el Estado intervenga para que se proporcione ocupación remunerada a todo el que carezca de ella, y se asegure a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa."

Por tal motivo, sobre las definiciones doctrinales de la huelga, opinamos que la huelga no es un medio de lucha per se de los trabajadores, sino un medio de búsqueda para mejorar sus condiciones en general, ya que el capital y el trabajo no son fuerzas antagónicas sino fuerzas que se unen para la producción, siendo la producción la fuente de la vida económica de los pueblos.

También debemos anotar que la huelga, al realizarse, no solamente ejerce una presión sobre el capital (o un empresario en particular). Es cierto que de una manera inmediata la huelga presiona a los patronos hacia las aspiraciones de los trabajadores, pero también de una forma mediata la huelga afecta la vida en colectividad; entendiendo por colectividad tanto a empresarios, a los trabajadores, a

terceros, y al Estado. Vemos pues que la huelga suspende, momentáneamente, una de las fuentes de producción con sus respectivos efectos negativos en el resto de la sociedad.

6. La huelga como Derecho Constitucional.

La huelga como institución legal ha sufrido una evolución jurídica, o ha dado un giro de ciento ochenta grados con referencia a como se le consideró en sus inicios y como es considerada actualmente. Vemos pues que la huelga pasó de ser un delito que se llegó a castigar incluso con la pena de muerte, hasta nuestros días en que se le consagra como un derecho constitucional. La pregunta que cabe hacernos ahora sería la de determinar cual es la naturaleza jurídica de la huelga en la Constitución Política de los pueblos.

Para contestar a la interrogante anterior tenemos primero que hacer la observación de que dependiendo del tipo de legislación y del tipo de gobierno que exista en los diferentes países, el derecho de huelga sufrirá diversas excepciones y concepciones así: en los países totalitarios no se reconoce el derecho de huelga ni tampoco la existencia de sindicatos, salvo la de los sindicatos estatales, éste es el caso de la Unión Soviética por ejemplo; otros países como los Estados Unidos de Norteamérica no han consagrado expresamente en su Constitución el derecho de huelga, empe-

ro el mismo surge debido a la interpretación de la propia Constitución estadounidense, que autoriza el derecho de reunión y el de petición y en ningún momento niega expresamente el derecho de huelga. Por último, tenemos el caso de países como el nuestro, en donde nuestra Constitución Política consagra el derecho de huelga; así como el derecho al trabajo, el derecho a la formación de sindicatos, etc.

Será en base a la situación que se da en países como el nuestro que contestaremos cuál es la naturaleza jurídica de la huelga en la Constitución.

Daremos primero nuestras respuesta categórica al respecto y luego expondremos los motivos que nos llevaron a concluir de esa manera.

Consideramos que el derecho de huelga no es un derecho natural del hombre ni constituye una garantía fundamental del individuo.

Decimos que el derecho de huelga aunque esté inserto en la Constitución no conforma un derecho natural del hombre, puesto que con relación al trabajo, todo hombre tiene derecho a un empleo y a cumplir con este, dentro de una serie de condiciones básicas que le aseguren el debido respeto y protección a su integridad tanto física como moral y, a que

la remuneración que percibe de su trabajo le proporcione las condiciones necesarias para vivir. Esto se consagra en el Artículo Sesenta de nuestra Constitución Nacional:

"ARTICULO 60. El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por tanto una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa."

Vemos, entonces cuál es en realidad el derecho de los trabajadores, y que la huelga no es más que un instrumento accesorio, puesto temporalmente por el Estado en manos de los trabajadores para la defensa de sus derechos e intereses en virtud de que debido al cúmulo de circunstancias sociales, económicas, culturales y jurídicas que se dan hoy día en nuestra sociedad, el Estado no está capacitado para absorber plenamente la tutela y salvaguarda de los derechos e intereses de la clase trabajadora.

En la medida en que evolucione nuestra sociedad y se vayan olvidando las viejas ideas de explotación y superando la situación de que capital y trabajo han de vivir continuamente en conflictos o luchas, y vayamos aceptando la realidad de que capital y trabajo son los factores que necesariamente tienen que congruir para mantener la vida en so-

ciudad, y que el lucro excesivo por parte del capital es uno de los factores que indiscutiblemente nos llevaría a la destrucción de la sociedad irá desapareciendo la idea y necesidad de la huelga, sustituida por el franco diálogo basado en la necesidad de existencia y evolución de la sociedad.

Al respecto, Jaurés hace más de medio siglo señaló que:

"... si algún día fuera abolida la lucha de clases, el recuerdo de las huelgas horrorizaría a la Humanidad reconociliada." (26)

C. EL CONCEPTO DE HUELGA ILEGAL

El concepto de huelga legal e ilegal es de una profundidad social enorme pues consideramos que el mismo es fuente generadora de derechos y obligaciones, creadora de conciencia social pues advierte a la ciudadanía cuales deben ser las fórmulas de solución de los problemas sociales así como generadora de enseñanza política a la sociedad. Es por ello que en esa misma dirección los obreros tienen la obligación primaria de encuadrar sus acciones dentro de la justicia y la legitimidad, por lo que su actuación irre-

(26) JAURES, citado por Cabanellas, Guillermo y Russomano Mozeat Víctor, Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución, Buenos Aires: 1979. Pág. 29.

flexiva, irresponsable e inmoral debe conducir a la declaratoria de ilegal de sus actuaciones para todos sus efectos legales como una forma de sanción por parte de la sociedad de actos que van en detrimento de la misma.

Para iniciar este aparte sobre la huelga ilegal, creemos conveniente citar a Orlando Gómez, quien al respecto nos dice:

"Es evidente que el derecho de huelga aún incluido en los textos constitucionales, no integra un derecho absoluto; sino que se admite necesariamente como relativo. En efecto, por su propia naturaleza, está expuesto a excesos o desviaciones; por lo que resulta difícil determinar el punto exacto donde cesa el uso y comienza el abuso." (27)

El concepto de huelga ilegal, tiene su contraposición en el concepto de huelga legal la cual definiremos como: aquella huelga que ha tenido su origen en justas causas que la han motivado, o que se crean realmente justas por parte de la colectividad de los trabajadores, y, que, además, haya sido ejecutada o llevada a cabo por los trabajadores de acuerdo a todos los requisitos que la ley establece para tales efectos.

(27) GOMEZ, Orlando, citado por Cabanellas, Guillermo, op. cit., pág. 174.

Luego, por contraposición, tendremos necesariamente la huelga ilegal, la cual es uno de los objetos fundamentales de nuestro estudio, siendo, entonces, aquella huelga que ha tenido o tiene su origen en causas ajenas al interés profesional de los trabajadores. También hemos de anotar que la huelga ilegal también se dará cuando los trabajadores no cumplan con los requisitos de forma que la ley establece para efectuar la huelga.

1. Tenemos que la huelga ilegal tendrá como fin el hacer u ocasionar un daño al empresario, las razones que serán de muy diversa índole, podrán ser entre otras:

a. Razones políticas; dentro de las razones políticas encontramos:

- a.1 El caso de que fuerzas extrañas, promuevan una serie de huelgas en un determinado Estado, con el fin de desestabilizar o destruir los medios de producción de este último con fines posteriores.
- a.2 El caso de que fuerzas internas de un Estado promuevan una serie de huelgas como arma política para derrocar a grupos adversos que se encuentran formando parte del gobierno de dicho Estado.

a.3 El caso de que los grupos que ostentan el poder en un Estado (gobierno de turno) utilicen o promuevan las huelgas para destruir los medios de producción que se encuentren en manos de sus rivales políticos, con el fin de restarle fuerza a los grupos que adversan a su gobierno.

b. Razones de índole mercantil:

bl. Cuando una empresa competidora, promueve una huelga en su o sus empresas rivales, con el propósito de eliminar la competencia y obtener un mayor control sobre un determinado sector económico o mercado.

Vemos pues, que es prácticamente imprescindible la existencia de una organización profesional obrera (sindicato) para que estas causas se puedan concretar. Más adelante al hablar de los sindicatos como sujetos imputables de las sanciones, por huelgas ilegales, incursionaremos en este aspecto.

Hemos de anotar que las razones o causas antes mencionadas, tiene un valor más doctrinal que práctico, ya que dichas causas no será necesario probarlas, para determinar la ilegalidad de la huelga.

D. LOS TERMINOS "JURIDICIDAD", "LEGALIDAD", "LEGITIMIDAD"
Y "JUSTICIA" DE LA HUELGA

Se na llegado a diferenciar los términos "juridicidad", "legalidad", "legitimidad" de la huelga.

Al respecto el autor A. D. Machera nos dice:

"La juridicidad o constitucionalidad de la huelga importa el problema de su admisión en un orden jurídico vigente; en dicho caso, la huelga será antijurídica o inconstitucional cuando fuere prohibida como tal, o en casos determinados. Este criterio se dirige a determinar la procedencia de la huelga, y no su carácter. La legalidad deriva del cumplimiento de los extremos formales requeridos como previos a la huelga. La legitimidad se refiere a la licitud de su fin o de los medios empleados; y finalmente, la justicia de la huelga atañe a la justificación de su fin." (28)

Consideraremos los términos legalidad, legitimidad y justicia sinónimos, ya que en lo sucesivo al igual que lo hemos hecho en líneas anteriores, cuando nos referimos a la huelga ilegal, nos referimos a ella no por ser ilegal propiamente dicha sino porque es ilegítima o injusta.

La razón por la cual los términos anteriormente mencionados, legalidad, legitimidad y justicia, los consideramos

(28) MACHERA, O.D., citado por Cabanellas, Guillermo, op. cit., pág. 366.

como sinónimos, la encontraremos en el último capítulo de nuestra tesis, en donde recomendamos que la huelga sea clasificada como ilegal por nuestro derecho laboral positivo en los casos en que sea ilegítima o injusta. En otras palabras, que para la calificación de la huelga como ilegal no solamente se debe atender a sus requisitos de forma (como sucede actualmente en nuestro Código Laboral), sino también a sus requisitos de fondo.

E. REQUISITOS PARA CALIFICAR UNA HUELGA COMO ILEGAL

"La ilegalidad de la huelga puede provenir de no haberse cumplido los requisitos de forma o de no reunirse las condiciones exigidas de fondo. Los imperativos formales son: a. Que el sujeto tenga capacidad para declararla; esto es, que el número de trabajadores sea el suficiente de acuerdo con la legislación positiva, para darle carácter de huelga a la abstención de trabajar; b. Que se hayan cumplido las formalidades establecidas en la ley. En cuanto a los requisitos de fondo, se precisa: a. Que se de un fin profesional, que se pretenda una reivindicación que tenga ese carácter; b. Que dicha petición tenga proporcionalidad, que sea razonable." (29)

Examinemos ahora en detalle los requisitos de forma y de fondo para la calificación de la huelga. El hecho de no cumplirse u observarse cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la huelga sea declarada ilegal.

(29) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 370.

a. Requisitos de forma para que la huelga sea legal:

a.1 Que el sujeto tenga capacidad para declarar la huelga; esto es, la huelga es un derecho que tiene como sujeto a la colectividad de los trabajadores, entendiéndose por colectividad a la mayoría o la totalidad de los trabajadores, luego atendiendo a los requisitos de mayoría establecidos en el ordenamiento positivo, se tendrá que los trabajadores constituyen mayoría y por ende son sujetos con capacidad para declarar la huelga. También hemos de anotar que la colectividad de trabajadores que se declaren en huelga ha de ser una colectividad específica y no genérica o sea que los trabajadores que se declaren en huelga están unidos por una relación laboral directa al o las empresas afectadas.

a.2 Que se haya dado cumplimiento a todas las formalidades que la ley establece; estos requisitos o formalidades legales varían de acuerdo a las necesidades pro-

pias de cada estado; estos requisitos en términos generales son:

a.2.1 Que se hayan cumplido con todas las instancias de conciliación previa. Este requisito se da en base a dos fundamentos que a nuestros parecer son muy importantes; el primero de estos fundamentos es que al exigir la ley una conciliación previa, se busca que las causas que podrían dar lugar a una huelga, sean resueltas sin necesidad de que ésta se dé. El segundo fundamento nos los expresa Cabanellas de la siguiente manera:

"De ahí que sea conveniente el trámite conciliatorio previo, como se determinó en la mayoría de las legislaciones, para que en el curso de la conciliación puedan fijarse, con cierta exactitud los motivos, circunstancias y elementos que permitan juzgar sobre la legitimidad o ilicitud de la huelga." (30)

Será pues, en el trámite conciliatorio previo, en donde nos podremos percatar de la intransigencia notoria de un

(30) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 383.

sindicato con el propósito de efectuar de todas maneras una huelga.

a.2.2 Que se hayan cumplido con los requisitos o términos que la ley establece para el aviso de la declaratoria de huelga. Este requisito tiene la finalidad de que la huelga no tome por sorpresa a la empresa afectada, causándoles daños y perjuicios innecesarios.

a.2.3 Que no haya mediado violencia de ningún tipo en la declaratoria de la huelga ni en su ejecución.

La declaratoria de la huelga, corresponde a la mayoría de la colectividad de trabajadores, quienes mediante el voto libre y espontáneo decidirán el ir o no a la huelga. Cualquier tipo de violencia ejercida sobre los trabajadores para que se vayan a la huelga, constituiría un vicio de nulidad absoluta sobre la voluntad expresada de los trabajadores.

Con respecto al hecho de que se den actos violentos por parte de los huelguistas durante la ejecución de la huelga,

tales como ocupación de los lugares de trabajo, destrucción de las máquinas o de la materia prima, etc., darían lugar a que la huelga sea declarada ilegal, ya que la huelga es el abandono concertado del trabajo por los trabajadores, libre, espontánea y pacíficamente. No estamos de acuerdo con que la mayoría de los huelguistas, lleven a cabo actos violentos para que pueda declararse una huelga como ilegal, bastará que estos actos sean ejecutados por un grupo de huelguistas para que la huelga sea declarada ilegal.

b. Requisitos de fondo para que la huelga sea legal:

b.1 Con respecto a la finalidad de la huelga nos dice G. Cabanellas:

"Para que una huelga penetre en la esfera del Derecho Laboral se requiere que el conflicto tenga por objeto la modificación o el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios. Cuando la pretensión que anima al movimiento concretado en la acción directa es distinta, podrá estarse ante el hecho de una huelga, pero no una huelga dentro del Derecho Laboral." (31)

Se entiende que una huelga, cuyos fines no sean acordes con el interés profesional de los trabajadores, será ile-

(31) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., pág. 375.

gal. Un ejemplo clásico de un fin extraprofesional de los trabajadores será el querer imponer las directrices de la empresa, facultad esta exclusiva de la empresa privada. Otro ejemplo podría ser el querer causar un daño a la empresa por razones políticas.

b.2 Razonabilidad de las demandas de los trabajadores:

"La huelga implica normalmente un conflicto económico que demuestra la existencia de intereses contrapuestos; los trabajadores persiguen un mejoramiento de sus condiciones laborales, que represente negativamente en el empresario o el público consumidor. Para que la huelga pueda ser calificada como lícita es necesario que las demandas que se formulen no sean exageradas, que no se cree una situación que el patrono no puede aceptar, bien por la imposibilidad económica de nacerlo o por circunstancias de pública notoriedad." (32)

Todos sabemos que en una negociación siempre se pide lo más para luego ir recortando lo pedido y llegar así a la cantidad que en realidad se desea obtener. Esto es completamente admisible. Pero el hecho de que la colectividad de los trabajadores debidamente representada en una negociación mantenga su posición original con respecto a una petición que sea a todas luces exagerada, o que se compruebe de que

(32) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., pág. 379.

al empleador no le es viable otorgarla sin sufrir graves perjuicios o simplemente que le sea imposible otorgarla.

F. ¿A QUIEN CORRESPONDE LA CALIFICACION DE LAS HUELGAS?

Al contrario de otras legislaciones como la argentina y la colombiana, que contemplan el hecho de que la calificación de una huelga pueda darse mediante un acto administrativo, creemos que la calificación de la huelga debe ser una potestad privativa del Organo Judicial.

Basamos nuestra opinión en que el acto administrativo muchas veces puede estar influenciado por las directrices y políticas de quienes ostentan el poder ejecutivo en un momento dado, y en busca de una total imparcialidad necesaria para que se pueda realizar un acto tan delicado como lo es de calificar una huelga como ilegal, creemos que esta potestad debe ser privativa de los Tribunales de Trabajo, ya que perteneciendo éstos al Organo Judicial, gozan de una mayor independencia e imparcialidad para conocer y calificar una huelga la cual por su naturaleza es susceptible de ser erróneamente calificada debido a necesidades políticas y no conforme a derecho.

Nuestra Constitución Nacional no contiene ningún mandato que expresamente ordene quién debe conocer de la califi-

cación de una huelga pero en el Artículo 501 del Código Laboral panameño vemos que es potestad de los Tribunales de Trabajo conocer de la calificación de las huelgas.

"ARTICULO 501. En el escrito con que se pida la declaración de ilegalidad de la huelga se indicarán las causas en que se funde, y los demás requisitos propios de una demanda. No podrán aducirse ni reconocerse posteriormente causas distintas de ilegalidad. La solicitud de que trata este Artículo no está sujeta a reparto, y de ella se dará traslado a cada una de las organizaciones de trabajadores que declararon la huelga, o a los representantes de los huelguistas cuando se trata de un grupo no organizado de trabajadores.

Desde que sea presentada esta solicitud y hasta que se dicte sentencia, el Tribunal se declarará en sesión permanente y la actuación podrá realizarse aún en horas inhábiles.

En la resolución con que se ordene el traslado se fijará fecha para una audiencia en la cual se recibirán y practicarán pruebas y se oirá a las partes.

La audiencia se celebrará en una fecha no menor de dos ni mayor de cuatro días a la fecha de la resolución que

ordene su celebración.

G. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SINDICAL FRENTE A LA HUELGA ILEGAL

Para el estadista Tissembaum, la responsabilidad de las asociaciones profesionales es doble:

"a) La individual de quien realiza el hecho o del que instiga a la ejecución; b) la de índole gremial, por cuanto se desnaturaliza la acción que debía cumplirse dentro de los límites de la ley y del órgano respectivo." (33)

El literal "a" se refiere a la responsabilidad de el dirigente sindical en particular; en cuanto que el literal "b" hace alusión a la responsabilidad sindical como gremio, ya que: si el derecho de asociación profesional se reconoce para fines que no sean contrarios a las leyes; luego los sindicatos son responsables de las trasgresiones que cometen como consecuencia de su responsabilidad reconocida por el Derecho.

Al respecto recordamos el principio de Derecho Romano que dice: "Alterum non laedere", no dañar a otro.

(33) TISSEMBAUM, citado por Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 408.

Al respecto Guillermo C. Cabanellas nos dice:

"La doctrina alemana, encabezada por un conocido dictamen jurídico emitido por Hueck y Nipperdey, acepta hoy, a través de una colaboración legal, la responsabilidad tanto de los sindicatos como de los trabajadores huelguistas, en el caso de contiendas laborales en las que exista una actuación ilegítima. También la jurisprudencia alemana admite en el presente que basta con que se produzca un ataque inmediato contra el círculo empresario, una injerencia en el ámbito de la explotación industrial, para que proceda la responsabilidad por parte de los huelguistas. Estos presupuestos existen en la huelga que paraliza la empresa. El empleador no puede ya producir y por ello sufre una pérdida de rentas y beneficios. En las huelgas de gran duración puede perder también parte de su clientela. Todo esto limita directamente al empleador en su actividad industrial. Por ello debe considerarse la huelga como determinante del reconocimiento de daños en tanto que no se justifique por la existencia de una adecuación social; esto es, de un motivo legítimo, a su vez amparado en una necesidad también social." (34)

Veamos ahora algunas consideraciones o reflexiones en torno al Código de Trabajo panameño de 1972.

4. Reflexiones sobre la legislación actual en materia de huelgas.

Del estudio de las normas del Código de Trabajo vigente en Panamá, vemos que dicho Código so pretexto de una "protección especial a los trabajadores", ha llegado a

(34) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., pág. 403 y ss.

crear una situación de verdadera injusticia al sobreproteger a los trabajadores, amparándolos con toda clase de derechos y excluirlos de casi cualquier tipo de obligación y responsabilidad que pudiera sobrevenir por motivo de una huelga ilegal.

El Código de 1972 define la huelga muy vagamente, pero de la interpretación de sus artículos vemos que concibe a la huelga como un derecho absoluto de los trabajadores. Con referencia a la huelga ilegal, solamente la concibe en razón de los requisitos de forma y no de fondo, permitiendo que las pretensiones de los trabajadores puedan ser de cualquier tipo.

En términos generales y no sólo en materia de huelga, el Código de 1972 es un Código extremadamente rígido para una de las partes, el capital, imponiéndole a éste todo tipo de obligaciones y coartando sus derechos más elementales.

Siendo el Código Laboral nuestro, un Código que se elaboró entre 1968 y 1972 cuando fue aprobado, a sólo cuatro años del Golpe de Estado de 1968, es un compendio de leyes parcialmente matizado por una serie de circunstancias políticas existentes en el momento, pero que después de 16 años, cuando hemos comenzado a retornar a los cauces de la demo-

cracia, han ido desapareciendo las circunstancias que dieron lugar a su aparición.

Necesitamos reactivar la economía de nuestro país. No sostenemos que modificando el espíritu y las normas del Código de 1972 lo vamos a lograr, pero esto aunado a otra serie de factores hará posible dicho objetivo.

Por tal motivo creemos que debe llegarse a crear una serie de normas que, al sancionar determinada conducta, procure evitar ciertas actitudes que causan daños o perjuicios innecesarios a la empresa, desde el punto de vista de la defensa de los derechos o aspiraciones de los trabajadores y que son contradictorios con los fines de las entidades sindicales.

Será necesario crear normas suficientemente claras, que no menoscaben el derecho de huelga, pero que sancionen ciertas acciones u omisiones por parte de los trabajadores, que lesionan a los empresarios y provocan simultáneamente no menores perjuicios a la economía nacional.

Al respecto nos dice el tratadista Krotoschin:

"La responsabilidad civil de las asociaciones profesionales se reconoce universalmente. Al dilucidarlas no se marcha contra el tiempo,

sino en pro del progreso; pues la responsabilidad ha ido siempre y sigue siendo el corolario de la libertad. Esta no puede existir sin aquella, ni en el plano individual ni en el plano colectivo." (35)

(35) KROTOSCHIN, citado por Cabanellas, Guillermo, op. cit., pág. 403.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Después de haber estudiado la huelga como una institución jurídica, y el ordenamiento positivo panameño que la regula, hemos llegado a la conclusión de que: la huelga como derecho ha de ser considerada como un derecho relativo, nunca como un derecho absoluto y debe encontrarse siempre enmarcada y delimitada por el ordenamiento legal.

2. Al observar la huelga vemos que es un derecho de la colectividad de los trabajadores, dirigido a ejercer una determinada presión en el empleador, pero en la realidad afectan tanto al empresario, a los mismos trabajadores, a otros trabajadores, como al resto de la comunidad. Sus consecuencias en muchos casos sobrepasan los objetivos o metas que con ella se pretendía obtener. Al respecto observó Valtiere sobre las huelgas:

"... ruina del patrono, miseria del trabajador y alteración del orden público." (36)

El autor Jules Simon hizo el siguiente comentario al respecto:

(36) VOLTIERE, citado por Cabanellas, Guillermo y Russomano Mozart, Víctor, Op. Cit., pág. 29.

"... si las huelgas son vencidas, los trabajadores pierden; y si las ganan, se arruinan también, al hundirse sobre ellos la fortaleza combatida." (37)

3. Las consecuencias de la huelga abarcan negativamente tanto a vencedores como a vencidos, así como al resto de la comunidad al presenciar cómo los factores de la producción, capital y trabajo, se destruyen mutuamente arrasando en su lucha parte de la misma comunidad.

4. Por tales motivos creemos nosotros que el ejercicio de la huelga debe ser limitado a salvaguardar o a la búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores y motivados éstos exclusivamente por motivos justos y de interés profesional.

5. Los grupos obreros o los sindicatos deben ser responsables en forma expresa y directa frente a las huelgas que tienen como objeto pretensiones que sobrepasan el interés profesional o sus justas causas, y las que han sido ejecutadas violando los requisitos legales de las huelgas, que hemos llamado a lo largo de nuestro estudio huelgas ilegales, como una forma de crear conciencia del alcance de sus actuaciones y las repercusiones sociales de las mismas.

(37) SIMON, Jules, citado por Corro Igelmo, Alberto Jose, Introducción al Sindicalismo, Barcelona: 1971, pág. 211.

6. Con referencia a los sindicatos, creemos que éstos han alcanzado un nivel de fuerza alarmante en la sociedad, lo que nos llama a la reflexión ya que hemos visto muchas veces que las direcciones que toman los sindicatos o sus dirigentes en particular, abarcan situaciones injustas a la comunidad.

Al respecto, el autor Euquerio Guerrero nos dice:

"... cuando una institución nace dentro de la colectividad, a medida que aumenta su fuerza, debe aumentar su responsabilidad. Entes colectivos poderosos e irresponsables, son la peor amenaza para el orden jurídico." (38)

A continuación presentamos una serie de recomendaciones a la legislación actual en materia de huelgas.

(38) GUERRERO, Euquerio. Op. Cit., pág. 296.

RECOMENDACIONES A LA LEGISLACION ACTUAL
EN MATERIA DE HUELGA

Comenzaremos nuestro análisis con el Artículo 425 del Código Laboral que a la letra dice:

"ARTICULO 425: Para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo."

Considerando la huelga como una medida de hecho elevada a la categoría de Derecho, a la cual debe recurrirse como última medida o forma que debe ser empleada por los trabajadores en contra del capital, creemos que nuestra legislación debería procurar de manera más enérgica el diálogo entre las partes, por lo que a nuestro juicio el Artículo 425 del Código Laboral panameño debería leer:

"Para iniciar el procedimiento de conciliación será necesario que las partes hayan recurrido al trato o arreglo directo."

Observemos ahora el Artículo 448:

"ARTICULO 448: Antes de declarar la huelga, y dentro de los cinco días siguientes a la terminación de conciliación, los trabajadores podrán pedir a los tribunales de trabajo que declaren lo siguiente:

1. Que los trabajadores cumplieron con el requisito de agotar el procedimiento de conciliación;
2. Que el conflicto cuenta con el apoyo del número suficiente de trabajadores para declarar una huelga legal;
3. Que las quejas y peticiones contenidas en el pliego, o algunas de ellas, son de las que permiten declarar una huelga legal.

Esta petición se tramitará según el procedimiento previsto para la declaración de ilegalidad de la huelga en lo que resulte aplicable.

Una vez hecha estas declaraciones, sólo se podrá pedir la ilegalidad de la huelga con base a circunstancias sobrevinientes."

Creemos que dicho Artículo (el 448) debería leer en su primer numeral:

"1. Que los trabajadores cumplieron con el requisito de agotar las instancias de trato y arreglo directo y de conciliación;"

Mantenemos esta posición para que se haga efectivo el cumplimiento de agotar el trato directo o arreglo directo.

Con respecto al segundo numeral del mismo Artículo, creemos que debe contener lo siguiente:

"2. Que el conflicto cuenta con el apoyo del número suficiente de trabajadores para declarar la huelga legal, siempre que se compruebe que no ha mediado fuerza o coerción de ningún tipo en el otorgamiento del consentimiento por parte de los trabajadores;"

Si la huelga es el abandono temporal del trabajo por un grupo de trabajadores, quienes de una manera libre y espontánea deciden declarar la huelga, vemos que si ha mediado cualquier tipo de fuerzas en el otorgamiento del consentimiento de los trabajadores, no estaremos frente a una huelga legal sino frente a una huelga de hecho.

Por último con respecto al número tercero del mismo Artículo 448, creemos que debe decir:

"3. Que las quejas y peticiones contenidas en el pliego, son de las que permiten declarar una huelga legal;"

Creemos que de acuerdo con el espíritu del Artículo 448 (que es el de dar seguridad a los trabajadores) en aquellos casos dudosos de ir a la huelga, éstos pueden solicitar una aclaración judicial objetiva y exacta con el fin de que en el caso de que se declaren en huelga, no vayan a sufrir las consecuencias de una declaratoria de ilegalidad de la misma, porque algunas de las peticiones no permitieron que la huelga fuera declarada legal.

El Artículo 475 del Código Laboral, a la letra dice:

"ARTICULO 475: Huelga es el abandono temporal del trabajo, en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores, con arreglo a las disposiciones de este Título."

Es importante anotar, que el Artículo 475 de nuestro Código Laboral define la huelga de una forma muy genérica, y señala como sujetos activos de la misma a la colectividad de los trabajadores, ya sea a un grupo no organizado de trabajadores o a un sindicato.

Creemos que el artículo 475 debería leer: Huelga es el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo

de cinco o más trabajadores, con el propósito de obtener una serie de mejoras en el orden laboral, social o económico, siempre y cuando ejecuten la huelga como último recurso y sean observadas estrictamente las formalidades que la ley establece para su ejecución.

El Artículo 476 establece la legalidad de la huelga basándose en requisitos de forma y no entra a examinar el fondo de la huelga.

"ARTICULO 476: La huelga es legal si reúne los siguientes requisitos:

1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación de que trata el Título III de este libro;
2. Que los trabajadores que se adhieran a la huelga constituyan la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos o negocios, la mayoría será la que resulte del total de trabajadores de la empresa. Si se declara únicamente, en uno o en algunos de sus establecimientos o negocios, en cada uno de éstos es necesario la adhesión de la mayoría de los respecti-

vos trabajadores, a menos que los huelguistas constituyan la mayoría del total de trabajadores de la empresa;

3. Que se declare con cualquiera de los fines previstos en el Artículo 480;
4. Que se dé el aviso requerido por el Artículo 492;
5. Que los trabajadores cumplan con lo dispuesto en los Artículos 487 y 488.

No será necesario la declaratoria previa de legalidad de la huelga. La petición de legalidad se tramitará conforme dispone el Capítulo Sexto de este Título."

Consideramos que el Artículo 476 en su primer numeral debe leer:

"1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de trato o arreglo directo y los de conciliación que se tratan en el Título III de este libro;"

Con ésto daríamos estricto cumplimiento al trato o arreglo directo, cuya necesidad ya mencionamos.

Consideramos también la necesidad de agregar un numeral más al Artículo 476 que contenga lo siguiente:

"7. Que no haya mediado, ni medie ninguna forma de violencia en el otorgamiento por parte de los trabajadores de su consentimiento para ir a la huelga, ni en la ejecución de la misma. Bastará con que un grupo o sector de los trabajadores no mayoritario incurra en actos de violencia para considerar violado este precepto. También se considerará que se ha incurrido en actos de violencia, si ésta es llevada a cabo por terceras personas con conocimiento de los huelguistas y éstos no hacen nada por impedirlo."

Si hemos visto anteriormente que la huelga es el abandono temporal, y en forma pacífica del trabajo, vemos que no puede mediar violencia de ningún tipo en su origen ni en su ejecución, de lo contrario ésta (la huelga) será considerada un simple hecho y no un derecho.

También es necesario anotar que de la observación de la realidad, los hechos o actos violentos que se cometen en la ejecución de las huelgas, por lo general no son cometidos por la mayoría de los trabajadores, sino por grupos o sectores minoritarios dentro de la colectividad obrera; por

lo que de producirse éstos, será entonces responsabilidad de los trabajadores y de sus dirigentes en especial, el de contener y el de concientizar a estos grupos minoritarios de que la violencia no es provechosa a los fines de la clase obrera.

Veamos ahora el Artículo 480 que consagra los fines y objetivos que la huelga deberá tener:

"ARTICULO 480: La huelga deberá tener alguno de los siguientes objetivos:

1. Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo;
2. Obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo;
3. Exigir el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiese sido olvidado, y si fuese preciso, la reparación del cumplimiento;
4. Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en todas o

en parte de la empresa, negocio o establecimiento donde hubiese sido violado, y si fuese preciso, la reparación del incumplimiento;

5. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los mencionados en los ordinales anteriores, en los términos de los Artículos 483 y 484.

Se entiende que la huelga se declara por motivo de los objetivos contenidos en el pliego de peticiones."

Veamos el primer numeral del Artículo 480: "Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo"; creemos que el contenido de este numeral es muy general y que necesita ser mucho más explícito. Según nuestra opinión el primer numeral del Artículo 480 debería leer:

"Obtener del trabajador mejores condiciones de trabajo, siempre y cuando éstas sean justas y que no tiendan a propasar el interés profesional."

Debemos entender por justas aquellas condiciones que al empleador le sea posible otorgar sin que afecten la rentabilidad de la empresa. Y por interés profesional, debemos entender aquel que no propase las exigencias de condiciones de trabajo, para incursionar en la dirección de

las empresas o que busque presionar a las entidades gubernamentales con fines políticos.

Analicemos ahora el Artículo 498:

ARTICULO 498: Sólo podrá declararse ilegal una huelga cuando ocurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Si no reúne los requisitos que exigen los Artículos 476, 477, 484, ó 489, según sea el caso; o
2. Si en el transcurso de la huelga se cometen actos de violencia física en contra de personas y propiedades, acordados o ejecutados por la mayoría de los huelguistas, o con conocimiento de éstos. No podrá declararse la ilegalidad de una huelga por causas diversas de las anteriores. Al decidir la petición de ilegalidad no se examinará el fondo del conflicto, ni se considerará si las peticiones, reclamaciones o protestas de los trabajadores, son fundadas.

Una vez hechas las recomendaciones a los Artículos anteriores, creemos que el Artículo 480 debe leer de la siguiente manera:

"ARTICULO 498: Sólo podrá declararse ilegal una huelga cuando ésta no cumpla los requisitos contenidos en los Artículos 476, 477 480, 489 y 490, según sea el caso."

Veamos ahora el Artículo 499:

"ARTICULO 499: La petición de ilegalidad de la huelga sólo podrá presentarla el empleador una vez iniciada la misma y hasta los tres días siguientes, con sujeción al procedimiento previsto en este capítulo, por cualquiera de las causas señaladas en el Artículo 498".

Creemos que el término de tres días es muy escaso para que el empleador pueda presentar en debida forma la demanda de ilegalidad de la huelga. Creemos que dicho término ha de ser de siete días hábiles. Así, el Artículo 499 leería:

"La petición de ilegalidad de la huelga sólo podrá presentarla el empleador una vez iniciada la misma y hasta los siete días hábiles siguientes, con sujeción al procedimiento,previsto en este Capítulo, por cualquiera de las causas señaladas en el Artículo 498."

Veamos ahora el Artículo 504 de nuestro Código Laboral:

"ARTICULO 504: Se presumirán auténticas las firmas de los trabajadores en los documentos de adhesión a la huelga que se presenten al Tribunal. Igual presunción rige respecto de las firmas de los trabajadores que apoyaron el pliego de peticiones, en cuyo caso se presumirá que se han adherido a la huelga. En ambos casos queda a salvo el derecho del empleador para formular las impugnaciones que estime procedentes."

Creemos que la segunda presunción de que trata el Artículo 504, es un tanto delicada, puesto que presumir que los trabajadores que apoyaron el pliego de peticiones apoyan la huelga, es una presunción que va en contra de uno de los elementos esenciales de la huelga, cual es que los trabajadores libremente manifiesten su deseo de ir a la huelga, y para que este elemento esté presente será necesario la voluntad expresa de los trabajadores de ir a la huelga, luego no podemos "presumir que los trabajadores han otorgado su consentimiento para ir a la huelga al adherirse a un pliego de peticiones".

Concluimos con que el Artículo 504 debe ser modificado de la siguiente manera:

ARTICULO 504: Se presumirán auténticas las firmas de los trabajadores en los documentos de adhesión a la

huelga que se presenten al Tribunal. Si se presentasen únicamente las firmas de los trabajadores que apoyaron el pliego de peticiones, el Tribunal no podrá presumir que dichos trabajadores apoyan la huelga.

En el primer caso queda a salvo el derecho del empleador para formular las impugnaciones que estime pertinentes."

Veamos ahora el Artículo 507, que a la letra dice:

ARTICULO 507: Si se declara la ilegalidad de la huelga, en la misma resolución se dispondrá de lo siguiente:

1. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que se integren a su trabajo;
2. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, el empleador puede dar por terminada las relaciones de trabajo respectivas, salvo en el caso de ausencia justificada;
3. Declarará que el empleador no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y reanudar el funcionamiento

de la empresa, negocio o establecimiento;

4. Que el empleador puede despedir sin responsabilidad alguna a los trabajadores que hubiesen incurrido en los actos de que trata el ordinal 2do. del Artículo 498."

Cuando nos encontramos frente a una huelga legal, nos encontramos frente a un hecho que ha llenado una serie de requisitos que lo elevan a la categoría de Derecho, el cual no es un derecho absoluto sino relativo por motivo de los mismos requisitos que le otorgan la categoría de Derecho. Por tal motivo, cuando nos encontramos frente a una huelga ilegal no nos encontramos frente a un abuso de derecho sino frente a un hecho carente de Derecho alguno. De tal manera de que la huelga concebida como derecho suspende momentáneamente los efectos del contrato de trabajo pero no los rompe y la huelga ilegal por el contrario da por terminada los contratos de trabajo.

Por tales motivos creemos que el Artículo 507 de nuestro Código Laboral vigente debería contener lo siguiente:

"ARTICULO 507: Si se declara la ilegalidad de la huelga en la misma resolución se dispondrá lo siguiente:

1. Que el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a los trabajadores que hubieran intervenido o participado en la huelga. Igualmente podrá despedir a aquellos trabajadores que incurrieron en actos de violencia durante la huelga, prescindiendo de que éstos hubieran apoyado o no la huelga.

Para efecto de tales despidos no se requerirá de previa calificación judicial para los trabajadores amparados por el fuero sindical;

2. Que en el evento de que hubiese mediado violencia o intimidación por parte de un grupo de trabajadores del sindicato respectivo o de terceros para obligar a los trabajadores para ir a la huelga, estos no serán despedidos de acuerdo al primer numeral de este Artículo;
3. Declarar que el empleador no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y reanudar el funcionamiento de la empresa, negocio o establecimiento;
4. Que a juicio del Tribunal, se decretará la interdicción de los miembros de la Junta Directiva al

igual que la de su representante legal del respectivo sindicato que hubiera promovido o apoyado la huelga, por un período no menor de un año ni mayor de tres años o la suspensión de la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la huelga por un período no menor de dos meses ni mayor de seis meses;

5. En el evento de que el empleador expresamente hubiese declarado al Tribunal correspondiente de que no despedirá a los trabajadores que hubiesen intervenido o participado en la huelga, el Tribunal fijará un término de veinticuatro horas para que se reintegren a sus labores, y los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, el empleador puede dar por terminada las relaciones de trabajo respectivas, salvo en el caso de ausencia justificada."

Veamos ahora el Artículo 508 del actual Código Laboral panameño:

"ARTICULO 508: Los trabajadores podrán apelar de la resolución que declara la ilegalidad de la huelga, y la apelación les será concedida en el efecto suspensivo.

Interpuesta la apelación, el Juez mediante proverbio de mero obedicimiento, remitirá el expediente al Tribunal Superior, quien se declarará en sesión permanente y tendrá hasta el día siguiente para resolver el asunto.

No se concederá término para alegar, pero las partes podrán presentar los escritos que estimen convenientes en el Juzgado o en el Tribunal Superior."

Primeramente, tanto los trabajadores como el empleador tienen derecho de apelar de la resolución que declara la ilegalidad de la huelga o de la resolución que no declara ilegal la huelga, según sea el caso, y que en ambos casos las partes podrán apelar de dicha resolución en el momento en que se notifiquen de dicha resolución o hasta los tres días hábiles siguientes.

Por tales motivos creemos que el primer párrafo del Artículo 508 debería leer:

"ARTICULO 508: Los trabajadores podrán apelar de la resolución que declara la ilegalidad de la huelga, o el empleador si no se declara ilegal la huelga. Las partes podrán apelar la resolución respectiva al momento de notificarse o dentro de los siguientes tres

días hábiles. En ambos casos la apelación les será concedida en el efecto suspensivo."

Analícemos ahora el Artículo 509:

"ARTICULO 509: Si el Juez no accede a la declaración de ilegalidad de la huelga, condenará en costas al peticionario quien podrá presentar apelación en contra de la respectiva resolución, la cual se concederá en el efecto devolutivo. La apelación se tramitará de la manera prevista en el Artículo anterior."

Vemos que si el Artículo anterior (Artículo 508) concede el derecho a apelar de la resolución que declara ilegal o no la huelga al empleador, el Artículo 509 no tendría ninguna razón de ser; tampoco estamos de acuerdo en que se condene en costas al empleador por pedir la declaratoria de ilegalidad en caso de que ésta no le sea concedida.

Creemos que el Artículo 509 pudiera contener la reglamentación necesaria para que el Artículo 64 de nuestra Constitución Nacional en su cuarto párrafo no sea considerada letra muerta.

"ARTICULO 509: Los Tribunales de Trabajo, considerarán que un sindicato se ha apartado permanentemente de

sus fines si en un período de cinco años se le imputasen la ejecución de tres huelgas que hubieran sido declaradas ilegales. Dicho período se comenzará a contar a partir del primer día de huelga de la primera huelga en que fue declarada ilegal.

Cualquiera de las empresas afectadas por una de estas tres huelgas de que habla el párrafo anterior podrá solicitar a los Tribunales de Trabajo que declare mediante sentencia firme que dicho sindicato se ha apartado permanentemente de sus fines.

En la sentencia que dicte el Tribunal con referencia el párrafo segundo de este Artículo el Tribunal ordenará la disolución del sindicato respectivo y ordenará la ejecución de dicha disolución al Ejecutivo."

Veamos ahora el Artículo 513, que trata sobre la declaratoria de imputabilidad de la huelga al empleador:

"ARTICULO 513: Sólo puede pedir la declaratoria de imputabilidad de la huelga el sindicato o el grupo de trabajadores de que se trate. La petición se tramitará como proceso abreviado de trabajo."

Creemos que la petición de declaratoria de imputabili-

dad de la huelga debe efectuarse de la misma forma que la petición de huelga legal. De tal forma que el Artículo 513 debe leer de la siguiente manera:

"ARTICULO 513: Sólo puede pedir la declaratoria de imputabilidad de la huelga el sindicato o grupo de trabajadores de que se trate. La petición se tramitará de la misma forma que la declaratoria de huelga ilegal según el Capítulo VII de este título."

Veamos ahora las normas referentes a las sanciones que se le pueden imponer a un sindicato:

"ARTICULO 390: Sólo podrán imponerse a las organizaciones sociales las siguientes sanciones:

1. Multa de diez a doscientos balboas;
2. Disolución.

Estas sanciones sólo pueden imponerse mediante sentencia dictada por los Tribunales de Trabajo".

A nuestro juicio para que el Artículo 390 concuerde con la recomendación que hemos hecho del Artículo 507, el Artículo 390 debería leer:

"ARTICULO 390: Sólo podrán imponerse a las organizaciones sociales las siguientes sanciones:

1. Multa de diez a doscientos balboas;
2. Interdicción a los miembros de la Junta Directiva y su representante legal, de un sindicato de trabajadores de acuerdo a el Artículo 507.
3. Suspensión de la personería jurídica de un sindicato de trabajadores de acuerdo a el Artículo 507.
4. Disolución."

Veamos ahora el Artículo 392:

"Artículo 392. La disolución se impondrá en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando de manera evidente la organización se aparte permanentemente de los fines exclusivos previstos en este Código;
2. Cuando pasase más de un año desde el día en que ha dejado de tener el número de miembros que este Código exige para la constitución y subsistencia

de la organización social de que se trate, sin que se compruebe haber subsanado esta diferencia; y

3. Cuando, tratándose de un Sindicato de Trabajadores, se compruebe que está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores."

Creemos que al Artículo 392 para que concuerde con nuestra recomendación del Artículo 509, habrá que agregarle un numeral más que contenga:

"Numeral 4: Cuando tratándose de un Sindicato de Trabajadores se comprueba la causal contenida en el Artículo 509 de este Código."

BIBLIOGRAFIA

- BUENAVENTURA, Nicolás y Valencia Gilma. Cartilla Básica de Educación Sindical, Bogotá. Ediciones Ceis, 1981, 100 páginas.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1983, Tomo IV, 504 páginas.
- Derecho de los Conflictos de Trabajo, Buenos Aires: Editorial Bibliográfica, 1966, 618 páginas.
- Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires: Editorial Bibliográfica: 1959, 612 páginas.
- CABANELLAS, Guillermo y Russomano, Mozart Víctor. Los conflictos de Trabajo Colectivo y su Solución, Buenos Aires: Editorial Helisiasta, 1979, 162 páginas.
- CORRO IGELMO, Alberto Jose. Introducción al Sindicalismo, Barcelona: Editorial Casa Provincial de Caridad, 1971, 230 páginas.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México: Editorial Porrúa, S.A., 1954, 940 páginas.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, Madrid: Editorial Espasa Calpe, S.A., 1979, 1424 páginas.
- GARCIA BLASCO, Juan. El Derecho de Huelga en España: Calificación y Efectos Jurídicos, Barcelona: Bosch Casa Editorial, S.A., 1983, 380 páginas.

- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1979, 595 págs.
- LASKI, Harold J. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad, traducido por Erasmo Córdoba, México, D.F.: Ediciones Olimpia, S.A., 1975, 195 páginas.
- LESTER, Richard A. Análisis de la Evolución del Sindicalismo Norteamericano, traducido por José María Morales, Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Oneba, 1962, 155 páginas.
- OJEDA AVILES, Antonio. Derecho Sindical, Madrid: Edit. Tecnos, 1980, 504 págs.
- PECAUT, Daniel. Política y Sindicalismo en Colombia, Bogotá: Ediciones Culturales, 1982, 275 páginas.
- PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos, traducido por Horacio Villanueva, Buenos Aires. Edit. Bibliográfica Argentina, 1959, 259 páginas.
- QUINTERO, César A. Derecho Constitucional. San José, 1967
- RICORD, Humberto E. Lecciones de Derecho Laboral Panameño. Panamá, 1975
- RICORD, Humberto E. Manual Ideología del Trabajador. Panamá, 1976.
- TRIANA, Francisco Yesid. Derechos Humanos y Garantías Sindicales, Bogotá: Gráficas Pazgo, 1978, 223 páginas.

INSTRUMENTOS LEGALES

Constitución Política de la República de Panamá, 1972. Reformada por los Actos Reformatorios de 1978 y por el Acto Constitucional de 1983.

Código de Trabajo de 1972, actualizado por Jorge Fábrega, Sexta Edición, Agosto 1981.

ANEXO

CUADRO No. 1

SINDICATOS ACTIVOS EN LA REPUBLICA DE PANAMA
 POR CANTIDAD DE SINDICATOS Y AFILIADOS,
 SEGUN CLASE DE SINDICATOS: MAYO DE 1985

CLASE DE SINDICATOS	SINDICATOS		AFILIADOS	
	<u>No.</u>	<u>%</u>	<u>No.</u>	<u>%</u>
TOTAL	247	100.0	106,296	100.0
Empresa	63	25.5	23,329	21.9
Gremial	52	21.1	25,684	24.2
Mixto	3	1.2	740	0.7
Industrial	129	52.2	56,543	53.2

CUADRO No. 2

PROMEDIO DE AFILIACION POR SINDICATO Y
 NUMERO DE AFILIADOS SEGUN PROVINCIA
 31 DE MAYO DE 1985

PROVINCIA	SINDICATOS		AFILIADOS		PROMEDIO DE AFILIACION
	<u>No.</u>	<u>%</u>	<u>No.</u>	<u>%</u>	
TOTAL	247	100.0	106,296	100.0	430
B. del Toro	7	2.8	7,813	7.4	1,116
Coclé	16	6.5	7,592	7.1	474
Colón	25	10.1	6,683	6.3	267
Chiriquí	18	7.3	7,688	7.2	427
Darién	1	0.4	156	0.2	156
Herrera	3	1.2	270	0.2	90
Los Santos	1	0.4	151	0.1	151
Panamá	169	68.4	75,056	70.6	444
Veraguas	7	2.8	887	0.8	126

NOTA: El porcentaje no suma 100.00 debido al redondeo de las cifras.

CUADRO No. 3

SINDICATOS ACTIVOS EN LA REP. DE PANAMA,
 POR CANTIDAD DE AFILIADOS
 SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
 MAYO DE 1985

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	SINDICATOS		AFILIADOS	
	<u>No.</u>	<u>%</u>	<u>No.</u>	<u>%</u>
TOTAL	247	100.0	106,296	100.0
Agricultura, silvi- cultura, caza y pesca	18	7.3	15,080	14.2
Industria manufact.	90	36.4	31,388	29.5
Electricidad, gas y agua	1	0.4	3,505	3.3
Construcción	7	2.8	8,904	8.4
Comercio al por mayor y menor, Restaurantes y Hoteles	47	19.0	16,029	15.0
Transporte, almacena- miento y comunica- ciones	51	20.6	22,720	21.4
Servicios comunales, sociales y personales	33	13.4	8,670	8.2

NOTA: El porcentaje no suma 100.0 debido al redondeo de las cifras.

CUADRO No. 4

POBLACION OCUPADA DE 15 AÑOS Y MAS, POR CANTIDAD DE
AFILIADOS Y TASA DE AFILIACION,
SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
31 DE MAYO DE 1985

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	POBLACION OCUPADA DE 15 AÑOS Y MAS (a)	AFILIADOS A SINDICATOS	TASA DE AFILIACION
TOTAL	561,083	106,296	18.9
Agricultura, silvi- cultura, caza y pesca	157,445	15,080	9.6
Explotación de minas y canteras	314	--	--
Ind. manufacturera	54,376	31,388	57.7
Electricidad, gas y agua	7,668	3,505	45.7
Construcción	38,463	8,904	23.2
Comercio al por mayor y menor, Restaurantes y Hoteles	73,904	16,029	21.7
Transporte, almacena- miento y comunicaciones	34,513	22,720	65.8
Establecimientos finan- cieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	24,357	--	--
Servicios comunales, so- ciales y personales (b)	154,433	8,670	5.6
Area del Canal	15,610	(c)	(c)

(a) Encuesta de Hogares 1982.

(b) Incluye la Administración Pública y Defensa.

(c) No aplicable al caso.

CUADRO No. 5

FEDERACIONES, SINDICATOS EXISTENTES Y AFILIADOS
 EN LA REPUBLICA DE PANAMA
 SEGUN DETALLE: 31 DE MAYO DE 1985

<u>DETALLE</u>	<u>FEDERACIONES</u>	<u>SINDICATOS</u>	<u>AFILIADOS</u>
TOTAL	37	247	106,296
Central Auténtica de Trabajadores Independ.	3	18	3,571
Central Istmeña de Trabajadores	3	14	5,130
Central Nac. de Traba- jadores de Panamá	7	27	19,080
Central Pmña. de Traba- jadores del Transporte	5	35	16,555
Confed. de Trabajadores de la Rep. de Panamá	13	90	38,875
Federaciones Indepen- dientes	6	30	13,625
Sindicatos Indepen- dientes		33	9,460

CUADRO No. 6

LISTADO DE CENTRALES, FEDERACIONES Y
SINDICATOS ACTIVOS EN LA REPUBLICA DE PANAMA
31 DE MAYO DE 1985

DETALLE	AFILIADOS
I. CENTRAL AUTENTICA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES	3,503
A. FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, MATERIALES, MADERAS Y SIMILARES	1,764
1. Sindicato de Trabajadores de la Em- presa Cemento Panamá, S. A.	325
2. Sindicato de la Industria del Mosai- co, Bloques y Similares	258
3. Sindicato de Trabajadores de la In- dustria del Cemento	107
4. Sindicato de Trabajadores de la In- dustria de Edificaciones y la Cons- trucción	106
5. Sindicato de Trabajadores de la In- dustria de la Madera y Derivados	95
6. Sindicato de Trabajadores de la In- dustria de Materiales de la Cons- trucción y Afines	437
7. Sindicato de Trabajadores de la In- dustria Metalúrgica y Derivados	436
B. FEDERACION AUTENTICA DE TRABAJADORES	948
1. Sindicato de Trabajadores de la Indus- tria del Papel, Cuadernos, Cartuchos y Afines	216
2. Sindicato de Trabajadores de la Indus- tria Licorera	123
3. Sindicato Unión de Trabajadores de Res- taurantes, Refrequería y Afines de Pa- namá	196
4. Sindicato de Trabajadores de la Indus- tria Tabacalera de Panamá	118
5. Sindicato de Trabajadores de la Empre- sa Air Panama International	165
6. Sindicato Auténtico de la Industria del Vestuario	130

DETALLE

AFILIADOS

DETALLE		AFILIADOS
C.	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE CHIRIQUI	791
1.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Chiricana de Leche	69
2.	Sindicato de Vendedores de Billetes de Lotería de Chiriquí	114
3.	Sindicato de Trabajadores de la Cervecería Chiricana, S. A.	180
4.	Sindicato de Cantineros, Saloneros, Cocineros y Afines de Chiriquí	78
5.	Unión de Trabajadores del Comercio de David	350
II.	CENTRAL ISTMEÑA DE TRABAJADORES	5,198
A.	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE TERRESTRE	1,801
1.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz	367
2.	Sindicato de Trabajadores de Motores Colpan	150
3.	Sindicato de Obreros Estibadores y Afines de Cativá	84
4.	Sindicato Unión de Marineros Pescadores	1,200
B.	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, IMPRESION Y COMERCIO DEL PAPEL	545
1.	Sindicato de Trabajadores de la Industria de Plásticos de Panamá	238
2.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera del Papel de Panamá	235
3.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Copel	72
C.	FEDERACION ISTMEÑA DE TRABAJADORES DE LAVANDERIA, TEXTIL, VESTIDOS, CUERO Y CONEXO	1,264
1.	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido	1,137
2.	Sindicato Unión de Empleados de Lavandería y Tintorería de Panamá	127

DETALLE

AFILIADOS

DETALLE	AFILIADOS
D. SINDICATOS AFILIADOS DIRECTAMENTE A LA CENTRAL ISTMEÑA DE TRABAJADORES	1,588
1. Sindicato de Trabajadores de Bananeras Particulares	695
2. Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Carne de Chiriquí	75
3. Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción de Chiriquí	124
4. Sindicato Nacional de Trabajadores de Materiales de Oficina, Ferretería y Novedades	637
5. Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera del Metal	57
III. CENTRAL NACIONAL DE TRABAJADORES DE PANAMA	19,080
A. FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION, MADERAS, MATERIALES DE CONSTRUCCION Y RAMAS AFINES	853
1. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Panamá Plywood Corporation	87
2. Sindicato Generales de Trabajadores de la Construcción y Similares de Panamá	95
3. Sindicato de Trabajadores del Mueble de Metal y Conexcos	115
4. Sindicato Industrial de Trabajadores de Muebles y Similares de la Rep. de Panamá	169
5. Sindicato Industrial de Trabajadores de la Madera	55
6. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Acero de Panamá	205
7. Sindicato Industrial de Trabajadores de Mudanza, Empaque y Almacenamiento de Panamá	127
B. FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO Y RAMAS AFINES	805
1. Sindicato de Empleados de Farmacias y Similares .	695
2. Sindicato de Agentes Vendedores, Cobradores y Similares de Panamá	110

DETALLE

AFILIADOS

DETALLE		AFILIADOS
C.	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO, VESTIDO, CUEROS Y TEXTILES	1,735
1.	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Confección de Ropa y Anexos de Panamá	1,612
2.	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Calzado y Similares de la República de Panamá	123
D.	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES GASTRONOMICOS, ALIMENTOS, BEBIDAS, TABACOS Y AFINES DE PANAMA	3,047
1.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Productos Oleaginosos, Jabones, Detergentes y Conexos de Panamá	583
2.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera de Harinas, Confites y Anexos de Panamá	303
3.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Productos Toledano	300
4.	Sindicato de Cantineros, Saloneros, Cocineros y Similares de Panamá	1,315
5.	Sindicato de Trabajadores de la Cervecería Panamá y Agencias Anexas	261
6.	Sindicato Industrial de Trabajadores del Mar, Portuarios y Similares de la República de Panamá	285
E.	FEDERACION DE TRABAJADORES DEL ESPECTACULO Y COMUNICACION SOCIAL	203
1.	Unión Nacional de Artistas de Panamá	143
2.	Unión de Locutores y Trabajadores de Medios Audiovisuales	60
F.	FEDERACION INDEPENDIENTE DE SINDICATOS DE CHIRIQUI	4,564
1.	Sindicato de Trabajadores de Chiriquí Land Company (Puerto Armuelles)	3,266
2.	Sindicato de Trabajadores de Productos Bananeros Independientes de B. del Toro	745
3.	Sindicato de Trabajadores de las Bananeras Independientes de Chiriquí	553

DETALLE

AFILIADOS

DETALLE		AFILIADOS
G.	SINDICATOS AFILIADOS DIRECTAMENTE A LA CENTRAL NACIONAL DE TRABAJADORES DE PANAMA	7,873
1.	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Telecomunicaciones	3,091
2.	Sindicato de Trabajadores del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación	3,505
3.	Sindicato Nacional de Trabajadores de Agencias Distribuidoras de Autos, Artefactos, Repuestos y Similares	852
4.	Sindicato Industrial Nacional de Trabajadores de las Compañías de Servicios de Supermercados, Casas Mayoristas y Minoristas de Víveres de Panamá	227
5.	Sindicato Unico de Trabajadores del Transporte de la República de Panamá	198
IV.	CENTRAL PANAMEÑA DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE	16,555
A.	FEDERACION INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE CHIRIQUI	1,009
1.	Sindicato de Conductores de Chiriquí	561
2.	Sindicato de Conductores de Dolega	65
3.	Sindicato de la Unión de Transportistas Chiricanos	383
B.	FEDERACION NACIONAL DE CONDUCTORES DE TAXIS	7,222
1.	Sindicato de Choferes Guías de Turismo	224
2.	Sindicato Unión de Conductores de Taxis de Transporte Comercial de la Chorrera	194
3.	Sindicato de Conductores de Taxis Pequeños de Panamá	3,245
4.	Sindicato Industrial de Conductores de Taxis de Panamá	242
5.	Sindicato Chitreano de Conductores de Taxis Pequeños	92
6.	Sindicato Unico de Auténticos Choferes de Radios Taxis, Expreso de Tocumen	460
7.	Sindicato Unico de Conductores de Taxis de Panamá	1,334
8.	Sindicato de Conductores de Taxis Independientes de Veraguas	65
9.	Sindicato de Conductores de Taxis y Vehículos Comerciales de la Provincia de Bocas del Toro	94
10.	Sindicato de Conductores de Taxis Urbano	339

DETALLE	AFILIADOS
11. Unión de Conductores de Taxis de Panamá	713
12. Sindicato de Automedontes de Colón	220
C. FEDERACION INTERIORANA DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE	498
1. Sindicato de Conductores del Transporte Colectivo de la Península de Azuero	151
2. Sindicato Coclesano de Transporte, Pasajeros y Carga	90
3. Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte de Aguadulce	184
4. Sindicato de Taxis Unidos Guacamaya	73
D. FEDERACION NACIONAL DEL TRANSPORTE COLECTIVO DE PANAMA	4,422
1. Sindicato de Conductores Automedontes de la Chorrera	475
2. Sindicato de Conductores de Transporte Colectivo	3,609
3. Sindicato de Conductores de Transporte Colectivo de Arraiján	130
4. Sindicato de Transporte Unidos de Capira	146
5. Sindicato de Choferes de Pasajeros y de Carga de San Carlos y Chame	62
E. SINDICATO NACIONAL Y PROVINCIALES AFILIADOS A LA CENTRAL PANAMEÑA DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE	3,404
1. Sindicato de Camioneros de Chiriquí	258
2. Sindicato de Trabajadores del Transporte de la Provincia de Veraguas	113
3. Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte y Similares de la Provincia de Colón	96
4. Sindicato Nacional de Transporte Colegiales	1,241
5. Sindicato de Transporte y Similares de Veraguas	337
6. Sindicato de Trabajadores del Transporte de la Provincia de Colón	558
7. Sindicato Unico Provincial del Transporte Darienita	156
8. Sindicato de Camioneros y Afines de la Provincia de Panamá	320
9. Sindicato de Propietarios del Transporte de Carga de Azuero	105

DETALLE	AFILIADOS
10. Sindicato de Trabajadores del Transporte de la Provincia de Coclé	150
11. Cooperativa Metropolitana de Transporte de Panamá	70
V. CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LA REPUBLICA DE PANAMA	38,875
A. FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS	1,251
1. Sindicato Nacional de Empleados de Heurtematte y Arias, Unicar y Empresas Afiliadas	207
2. Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Afines de Panamá	407
3. Sindicato Nacional de Trabajadores de Rodelay y Compañías Afiliadas	188
4. Sindicato de Trabajadores de Refrigeración, Aire Acondicionado y Afines de Panamá	257
5. Sindicato de Trabajadores de Guardia y Cia.	128
6. Sindicato de Trabajadores de Astilleros Balboa	64
B. FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES PETROLEROS DE SERVICIOS E INDUSTRIAS DIVERSAS	1,794
1. Sindicato de Abastecedores de Combustible de Balboa y Cristóbal	123
2. Sindicato Unión de Trabajadores del Petróleo de la República de Panamá	461
3. Unión de Empleados del Comercio de Colón	375
4. Sindicato de Trabajadores de Blockmigon	140
5. Sindicato de Trabajadores de la Compañía Distribuidora de Productos y Afines de la República de Panamá	256
6. Sindicato de Trabajadores de Petroterminales de Panamá, S. A.	439
C. FEDERACION INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE AEREO, MARITIMO, PORTUARIO Y SIMILARES	1,676
1. Sindicato Unión de Trabajadores Portuarios de la República de Panamá	256
2. Sindicato de Trabajadores de la Industria de Productos Lácteos y Similares de	

DETALLE	AFILIADOS
Panamá	129
3. Sindicato Unión Nacional de Marineros de Panamá	300
4. Sindicato Nacional de Trabajadores Portuarios, Estibadores y Bodgueros de la República de Panamá	182
5. Unión de Transporte Colegial	351
6. Sindicato de Panaderos, Pastilleros, Confiteros, Dulceros y Similares de Panamá	237
7. Sindicato de Trabajadores Portuarios de Bocas del Toro	132
8. Sindicato de Trabajadores de Transporte Terrestre de Colón, Pilón, María Chiquita	89
D. FEDERACION DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES ELECTRICAS Y AFINES DE PANAMA	650
1. Sindicato Industrial de Trabajadores Electro-Mecánico	103
2. Sindicato de Trabajadores de Televisora Nacional, S. A.	151
3. Sindicato Industrial de Trabajadores de Telecomunicaciones de Panamá	164
4. Sindicato de Trabajadores de Tropical Radio Telegraph Company	78
5. Unión de Trabajadores de la Corporación Panameña de Radio Difusión	154
E. FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COSTURA, VESTIDOS Y AFINES DE PANAMA	757
1. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Confecciones Veraguas	58
2. Sindicato Industrial de Trabajadores de Productos Plásticos y Similares	347
3. Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos de Fibras, Textil, la Costura y Cuero de Panamá	194
4. Sindicato de Trabajadores de Servicios Múltiples	158
F. FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEMOCRATICOS	7,713
1. Sindicato de Empleados de las Fuerzas Armadas Local 907	1,617
2. Sindicato de Trabajadores de la Compañía Procesadora de Frutas	116

DETALLE

AFILIADOS

3.	Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company, Bocas del Toro	5,980
G.	FEDERACION DE SINDICATOS OBREROS Y CAMPESINOS DE COLON	2,880
1.	Sindicato de Billeteros de Colón	556
2.	Sindicato de Trabajadores de la Autoridad Portuaria Nacional del Puerto de Cristobal	1,079
3.	Sindicato de Empleados de la Compañía y el Gobierno de la Zona del Canal de Panamá - Local 900	1,245
H.	FEDERACION INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LAS PROVINCIAS CENTRALES	3,567
1.	Sindicato Industrial de Trabajadores de Envases, Alimentos y Afines	439
2.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Ganadera y la Leche	336
3.	Sindicato Industrial de Trabajadores de la Harina, Dulces y Pastillas	44
4.	Sindicato de Trabajadores Agro-Industrial de la Caña y Afines	2,395
5.	Sindicato de Trabajadores Mixtos de Aguadulce	163
6.	Sindicato Industrial de Trabajadores de las Empresas de Equipo Agrícolas, Agro-Químicas y Procesamiento de Granos	81
7.	Sindicato de Trabajadores del Mueble de la Provincia de Herrera	109
I.	FEDERACION INDUSTRIAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE COLON	252
1.	Sindicato Unión de Marineros de Colón	113
2.	Sindicato de Trabajadores de Mercancía Seca, Servicios Personales, Comercio al por Mayor y Menor e Internacional de la Provincia de Colón	77
3.	Sindicato Industrial de Trabajadores de Lavandería y Afines	62
J.	FEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE PANAMA	2,042
1.	Sindicato de Trabajadores del Hotel Continental	136
2.	Sindicato Industrial de Trabajadores	

DETALLE

AFILIADOS

	DETALLE	AFILIADOS
	de Empresas de Pesca, Procesamiento de Conservas y Productos del Mar	201
3.	Sindicato de Expendedores de Víveres y Similares de Panamá	126
4.	Sindicato de Buhoneros de Panamá	153
5.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera de Panamá	1,080
6.	Sindicato de Trabajadores de las Casas Mayoristas y Afines de Panamá	346
K.	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION Y LA MADERA DE PANAMA	840
1.	Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas de la Producción, Extracción Ventas y Mercadeo de Materiales para la Construcción	538
2.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Papelera y Afines	60
3.	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción	242
L.	FEDERACION INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS, BEBIDAS, HOTELES Y AFINES	13,571
1.	Sindicato de Empleados de Melo y Cia., S. A., y Afiliados	1,110
2.	Sindicato de Empleados del Hotel Panamá	466
3.	Sindicato de Trabajadores de Clínicas, Hospitales, Laboratorios y Afines de Panamá	342
4.	Sindicato de Trabajadores de Hermanos Gago, S. A. y Empresas Afiliadas	1,130
5.	Sindicato de Trabajadores del Hotel Holiday Inn	250
6.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Coripsa y Afiliados	124
7.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicio y Diversiones Internacionales	158
8.	Sindicato de Trabajadores del Asilo Bolivar	77
9.	Sindicato de Trabajadores del Abattoir Nacional, S. A.	98
10.	Sindicato de Trabajadores de Productos Estrella Azul	360
11.	Sindicato Industrial de Trabajadores de la Azucar y Afines	4,830
12.	Sindicato de Trabajadores de las Empresas Coca Cola de Panamá, Venta y Mercadeo	351

DETALLE

AFILIADOS

13.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Productos Laminados y Afines de Chepo	100
14.	Sindicato de Trabajadores de la Tenería Tauro	67
15.	Sindicato de Trabajadores de Vidrios Panameños	120
16.	Sindicato Industrial de Trabajadores Gastronómicos, Hoteles y Afines	1,596
17.	Sindicato Industrial de Trabajadores de Procesamiento de la Madera y Afines de Panamá	168
18.	Sindicato Industrial de Trabajadores Avícolas y Afines	339
19.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tabacalera Nacional	168
20.	Sindicato Industrial de Trabajadores de la Harina y Afines	405
21.	Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Muebles La Predilecta y Cia. Anónima	77
22.	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas Gaseosas, Alcohólicas, Ventas, Mercadeo y Similares de Panamá	382
23.	Sindicato de Trabajadores de Clubes de Recreación, Deportes y Similares de Panamá	208
24.	Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas de Servicios Manufactureros y Víveres de Panamá	217
25.	Sindicato de Carretilleros de Panamá	131
26.	Sindicato de Trabajadores de la Compañía Panameña de Aceites y Empresas Afiliadas	297
M.	FEDERACION CHIRICANA DE SINDICATOS OBREROS	606
1.	Sindicato de Trabajadores de Mercadeo La Fé y Empresas Afiliadas	76
2.	Sindicato de Vendedores de Frutas, Víveres, Mercancía Seca y Refrescos de Chiriquí	78
3.	Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Chicrush, S. A.	91
4.	Sindicato de Trabajadores Portuarios de Chiriquí	119
5.	Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria de la Cerveza, Licorera y Gaseosa de Chiriquí	242

DETALLE

AFILIADOS

DETALLE		AFILIADOS
N.	SINDICATOS AFILIADOS DIRECTAMENTE A LA CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA REPUBLICA	1,276
1.	Sindicato Nacional de Trabajadores Asalariados del Transporte de Carga	1,000
2.	Sindicato de Trabajadores de la Finca Santa Marta	58
3.	Sindicato de Trabajadores de la Finca Santo Domingo	69
4.	Sindicato de Trabajadores de la Finca Enilda	79
5.	Sindicato de Trabajadores de la Finca Rosario	70
VI.	FEDERACIONES INDEPENDIENTES	13,625
A.	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE VERAGUAS	651
1.	Sindicato de Trabajadores Mixtos Independientes de Santiago de Veraguas	520
2.	Sindicato Obrero de la Construcción de Veraguas	74
3.	Sindicato Mixto de Trabajadores de Soná	57
B.	FEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES DE LA REPUBLICA DE PANAMA	1,388
1.	Sindicato de Operarios y Trabajadores de Industria del Aceite, Jabonería y Derivados	168
2.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Licorera y Similares de Colón	43
3.	Sindicato de Trabajadores del Comercio Víveres al por Mayor y Menor de Panamá	733
4.	Sindicato de Trabajadores del Comercio de Coclé	37
5.	Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Jaguito	59
6.	Sindicato de Trabajadores Agrícolas de los Reyes	36
7.	Sindicato de Trabajadores Agrícolas El Palmar	52
8.	Sindicato de Trabajadores de la Industria de Transporte Pesado y Similares	260

DETALLE

AFILIADOS

C.	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA REPUBLICA DE PANAMA	3,639
1.	Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores de Libros, Revistas y Anexos de Panamá	103
2.	Sindicato Nacional de Tipógrafos y Trabajadores de las Artes Gráficas	1,550
3.	Sindicato Unión de Empleados de Comercio	1,700
4.	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cuero, Pielés, Suelas y Similares de la República de Panamá	70
5.	Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Importadoras y Exportadoras de Artefactos Eléctricos e Industrias de Panamá	150
6.	Sindicato de Trabajadores de Supermercados, Alimentación, Servicios y Similares de Panamá	66
D.	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE COLON	5,411
1.	Sindicato de Trabajadores de la Industria de Colchonería, Tapicería y Afines	311
2.	Sindicato de Marineros Clasificados de Colón	500
3.	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Afines de la República de Panamá	4,100
4.	Sindicato de Trabajadores de la Alimentación, Bebidas, Hoteles y Conexos de Colón	500
E.	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL COMERCIO, ALIMENTOS Y SIMILARES	646
1.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Varelas Hermanos, S. A. y Afiliados	116
2.	Sindicato Industrial de Trabajadores de las Empresas de Productos Alimenticios	325
3.	Sindicato de Trabajadores de la Industria de Mariscos	132
4.	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Comercio de Licores	73
F.	FEDERACION ISTMEÑA DE TRABAJADORES	1,890
1.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa	

DETALLE

AFILIADOS

	DETALLE	AFILIADOS
	Manufacturera de Productos para la Industria de la Construcción	67
2.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tropigas y Afiliados	75
3.	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Textil	1,500
4.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cauchos de Panamá	114
5.	Sindicato Industrial de Trabajadores de los Centros de Estudios Privados de Panamá	134
VII.	SINDICATOS INDEPENDIENTES	9,460
1.	Sindicato de Periodistas de Panamá	200
2.	Sindicato Unido de Trabajadores de Industrias Afines a la de Muebles y Similares	72
3.	Sindicato de Aviadores Comerciales	200
4.	Sindicato de Billeteros de Panamá	169
5.	Sindicato de Trabajadores de Corrugado de Panamá	74
6.	Sindicato de Empleadores del Hotel Washington Hyatt de Colón	73
7.	Sindicato de Jinetes de Panamá	106
8.	Sindicato Industrial de Empleados de Líneas Aéreas y Similares de Panamá	805
9.	Sindicato de Trabajadores de Ingeniería Amado, S. A. y Empresas Afiliadas	320
10.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fundidora de Panamá	72
11.	Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Muebles y Espejos La Garantía	143
12.	Unión de Empleados de las Empresas Ricardo Pérez y Petrolera Nacional	246
13.	Sindicato Industrial de Trabajadores de Productos de Granos y Derivados	76
14.	Sindicato de Trabajadores de Empresas Vitae Centroamericana	23
15.	Sindicato de Visitadores Médicos de Panamá	96
16.	Sindicato de Trabajadores de las Empresas y Agencias Navieras	50
17.	Sindicato Nacional de Empleados de Transporte y Equipo, S. A., y Afiliados	125
18.	Sindicato Nacional de Músicos y Similares de Panamá	244
19.	Sindicato de Trabajadores de la Autoridad Portuaria Nacional, Puerto Balboa	456
20.	Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril de Panamá	365
21.	Sindicato de Trabajadores de la Empresa	

DETALLE

AFILIADOS

Pesquera Taboguilla	241
22. Sindicato Industrial de Donald W. Dickerson, S. A.	90
23. Sindicato de Acarreo y Mudanza de Panamá	53
24. Sindicato Industrial de Trabajadores de Estaciones de Gasolina y Similares	60
25. Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Productos Crustáceos y Filiars	51
26. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Stenca, S. A.	101
27. Sindicato de Trabajadores de los Servicios Marinos N.Y.K. de Panamá	75
28. Sindicato Nacional de Celadores de Panamá	135
29. Sindicato de la Industria del Atún de Panamá	375
30. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Impregilo Proyecto Fortuna	758
31. Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares	3,500
32. Sindicato de Billeteros de Bocas del Toro	50
33. Sindicato de Trabajadores del Comercio de la Península de Azuero	56

De acuerdo a la información registrada en el Departamento de Organizaciones Sociales al mes de abril de 1985 existen en el país actualmente un total de 247 Sindicatos activos con personería jurídica y un total de 102,296 afiliados. Cabe señalar que existen además dos Sindicatos en Formación los cuales son: El Sindicato Unido de Trabajadores de las Empresas Comerciales, Importadores, Exportadores de la Zona Libre de Colón, con 217 afiliados y el Sindicato Nacional de Empleados Bancarios, con 876 afiliados.

Si observamos el cuadro 2, tenemos 129 Sindicatos de Clase Industrial, los cuales constituyen el 52.2 por ciento del total; 63 de Empresa, o sea el 25.5 por ciento; seguidos del Cremial con 52, es decir el 21.1 por ciento y el mixto con 3, constituyendo el 1.2 por ciento del total.

Distribuyendo el total de Sindicatos por provincias, observamos en el cuadro 2, que el 68.4 por ciento, es decir 169, tiene como sede la Provincia de Panamá, en la cual se concentran la mayor cantidad de afiliados en un orden porcentual del 70.6 por ciento o sean 75, 056 afiliados. Así encontramos que en la Provincia de Bocas del Toro se ubican 7, en Coclé 16, Colón 25, Chiriquí 18, Darién 1, Herrera 3, Los Santos 1, y Veraguas 7. De los 247 Sindicatos 18 reúnen a empresas dedicadas a la Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca agrupando a 15,080 afiliados, trabajadores en su ma-

yoría en fincas bananeras como la Chiriquí Land Company y otras. En la industria manufacturera se concentran 90 con un total de 31,388 afiliados, en el sector electricidad contamos con uno solamente, agrupando a 3,505 trabajadores, representados en la empresa del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación; en el comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles se concentran 47 con un total de 16,029 afiliados, en el sector transporte se ubican 51 Sindicatos, con un total de 22,720 afiliados; en la rama de actividad económica de los servicios comunales, sociales y personales encontramos 33 con 8,670 afiliados (ver cuadro 3). Si comparamos la cantidad de afiliados con la población ocupada de 15 años y más de acuerdo a la encuesta de hogares 1982, realizada por la Contraloría General de la República, observamos una tasa de afiliación del orden de 18.9, cabe resaltar que uno de los motivos de que la tasa de afiliación sea baja se debe a que en el total de población ocupada para el año 1982 incluyen los empleados del Gobierno con una población aproximada de 136,450 ocupados, los servicios personales directos que agrupan a 30,438 empleados, los empleados bancarios y los agricultores independientes.

Existen 37 Federaciones, de las cuales seis son independientes; y el resto, es decir 31 se distribuyen en las cinco Centrales Sindicales, en donde la Confederación de

Trabajadores de la República de Panamá cuenta con la mayor cantidad de Federaciones, o sean 13.

Si comparamos los años de 1981 a 1985, observamos un incremento del 13.3 por ciento en cuanto al número de sindicatos activos, es decir que hubo un incremento de 29 Sindicatos con respecto al año 1981; así mismo se dió un incremento del 29.9 por ciento en cuanto a la afiliación, variando de 81,842 afiliados en 1981, a 106,296 en 1985.

La información que precede fue suministrada por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.