

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS DE LICENCIATURA

LA DISOLUCION DE SINDICATOS EN LA DOCTRINA Y EN LA
LEGISLACION PANAMEÑA

PRESENTADO POR:

THEANY LILIBETH LOAIZA CORDOBA

DIRECTOR PONENTE:

Profesor César Martans

PANAMA

1994

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

TESIS DE LICENCIATURA

LA DISOLUCION DE SINDICATOS EN LA DOCTRINA Y EN LA
LEGISLACION PANAMEÑA

PRESENTADO POR:

THEANY LILIBETH LOAIZA CORDOBA

DIRECTOR PONENTE:

PROFESOR CESAR MARTANS

PANAMA

1994

DEDICATORIA

A mi Padre: Leslie E. Loaiza V., y a mi Madre: Emilia Cordoba de Loaiza; que con su lema: "El fracaso no es lo fatal, el exito no es el final, el coraje es lo principal", es lo que ha contribuido a la realización de esta Tesis, y a la vez de incentivarme a seguir con la frente en alto, manteniendo siempre presente a Dios, a la Justicia y la Patria, porque sólo así, se podrá lograr la Paz.

A Ustedes, con amor.

AGRADECIMIENTO

Al: Dr. César A. Martans, Lic. Eduardo N. Bernard, Lic. Laurentino Díaz; que con su sabiduría e idealismo, me han aconsejado y guiado a través de mi caminar universitario.

A mis hermanos y en especial a mi amiga Kathia K. Lee, siempre atenta y fiel.

A Raquel A. Herrera, Julio César Campine gracias por su colaboración; y muy especialmente a la Familia Ugarte por su tiempo, paciencia, consejos y apoyo.

Al Lic. Rogelio Cruz Ríos, que con su mente crítica y sedienta de verdad, me orientó para aclarar mis ideas confusas y por su colaboración.

De esta manera, dejo constancia de mi agradecimiento a tan ilustres y distinguidos amigos que con sus desinteresadas y oportunas colaboraciones me permitieron dar forma y contenido a esta tesis.

A ustedes, muchas gracias.

INDICE

	Páginas
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	v
INTRODUCCION	xix

CAPÍTULO I

EL DERECHO SINDICAL

I. GENERALIDADES DEL DERECHO SINDICAL

A. Derecho sindical y Derecho Colectivo	2
1. Concepto	2
B. Orígenes del Derecho Sindical.	10
1. Organización del Derecho Sindical	11
2. Culturas Primitivas	12
a. Roma	13

	Páginas
3. Pueblos Sajones y Germánicos	16
4. La Edad Media	18
C. Iniciación del Movimiento Sindical.	21
II. ETAPA DE EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO	
A. Ideas Generales	23
B. Clandestinidad	24
1. En Francia	25
2. En Inglaterra	27
C. Tolerancia	28
D. Legalización	30
E. Aparición del Desarrollo Sindical	35
III. ETAPA DEL DESARROLLO DEL SINDICALISMO	
A. La libertad Sindical	36
1. Sindicación Libre y Obligatoria	38
2. Aspectos Legales.	40
B. Derecho de Sindicato Distinto de Asociación	43
C. El Derecho de Sindicato es un Aspecto del de Asociación.	44

CAPITULO II

PRINCIPIO FUNDAMENTALES DE LA LIBERTAD SINDICAL.

I. LIBERTAD Y OBLIGATORIEDAD SINDICAL.

A. Generalidades.	49
1. El Derecho de Afiliarse a un Sindicato.	49
2. El Derecho de Desafiliarse de Sindicato.	49
3. El Derecho de No Afiliarse a un Sindicato.	50
B. La Libertad Sindical.	50
1. Positiva.	50
2. Negativa.	51
3. De Parte del Estado.	55
4. De Parte de Los Empresarios.	55
5. De Parte de Los Trabajadores.	55
C. Autonomía Sindical.	62

II. UNIDAD O PLURALIDAD SINDICAL.

A. Ideas Generales.	70
B. Unidad Sindical.	76
C. Pluralidad Sindical.	78

III. SINDICALISMO EN PANAMÁ

A. Aspectos Generales. 80

B. Breve Reseña Histórica. 81

IV. CAPACIDAD LEGAL DE LOS SINDICATOS.

A. Aspectos Generales. 83

B. Aspectos Legales. 85

CAPÍTULO III

**LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
y SU ACCIÓN EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL.**

I. LA O.I.T. Y SU ACCION EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL.

A. Organización Internacional del Trabajo. 87

1. Aspectos Generales 87

a. Movimiento Internacionales de Orientación Socialista. 87

b. Movimiento Democraticos. 89

B. La Organización Internacional del Trabajo. 91

C. Los principales Fines de la OIT. 93

D. Los Órganos de la OIT. 94

	Páginas
1. La Conferencia General.	94
2. Consejo de Administración	95
3. La Oficina Internacional del Trabajo	96
II. Principio de la Organización Internacional del Trabajo.	
A. La OIT y su Acción en Materia de Libertad Sindical.	97
B. Los Convenios	101
C. La Recomendación	102
III. Convenios Internaciones de la OIT en Materia de Libertad Sindical.	
A. Convenio No. 87: Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización.	104
B. Convenio No. 98: Relativo a la Aplicación de los Principios de Derecho de Sindicalización de y Negociación Colectiva.	110
C. Legislación Nacional.	115
D. Protección y Facilidades a los Representantes de Empresas.	117
E. Principales Beneficios de la Protección Sindical.	120
F. Convenio No. 135: Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa.	121
G. Recomendación No. 143.	124

CAPÍTULO IV

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN.

I.	LAS COALICIONES DE TRABAJADORES.	
	A. Coalición Temporal y Coalición Permanente.	130
	B. El Sindicato.	136
	1. Concepto	136
	a. En la Doctrina	139
	b. Legislación Positiva.	142
	2. Fines de los Sindicatos	146
	a. Fines Profesionales	147
	b. Fines Políticos	148
	3. Posición de la OIT	154
	4. Fines Comerciales	156
	5. Fines Religiosos	157
	6. Colaboración con el Estado	158
	7. Situación en Panamá.	159

	Páginas
II	CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACIÓN PANAMEÑA.
A.	Clasificación según la Doctrina. 160
B.	Situación en Panamá. 169
C.	Organizaciones Complejas. 170
D.	Sindicato Patronal o de Empresa. 173
III.	FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS.
A.	Requisito para la formación. 177
1.	Requisito de Fondo. 178
a.	Fin Sindical. 178
b.	Sujetos. 179
c.	Modalidad Sindical. 180
2.	Requisito de forma. 180
a.	Actos Constitutivos. 180
b.	Los Estatutos. 181
•b. 1.	Sistema de Registro. 183
b.2.	Libertad. 183
b.3.	Obligatoriedad. 183

c. Reconocimiento de la Personalidad Jurídica del	
Sindicato.	184
B. Requisito para la Formación en Panamá.	188
C. Requisito en otros Países.	192
1. España.	192
2. Uruguay.	195
3. México.	198
4. En Costa Rica.	202

IV. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL.

A. Obligaciones.	206
1. Obligaciones Frente a los Afiliados.	207
2. Obligaciones Frente a la Organización de Grado Superior.	209
3. Obligaciones Frente a las Empresas.	210
4. Obligación Frente al Estado.	211
B. Responsabilidades.	213
1. Responsabilidad Civil.	215
2. Responsabilidad Penal.	222

	Páginas
3. Responsabilidad Administrativa.	228
4. Responsabilidad Laboral.	229

CAPÍTULO V

DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

I.	Análisis de las Causas y Tipos de Disolución.	
	A. Ideas Generales	231
	B. Motivo de Disolución según la Doctrina	232
	C. Disolución Forzosa	234
	1. Intervención en Asuntos Políticos Electorales	234
	2. Que Inicie o Fomente Actos Religiosos	234
	3. Mantener Actividades Contrarias al Régimen Democrático	238
	D. Disolución Voluntaria	239
	1. Causales de Disolución por Realización del Objeto.	240
II.	Causales de Disolución en Panamá y en Otros Países	241

	Páginas
A. Causa de Disolución en Panamá	241
1. Según el Código Laboral	242
2. Según la Constitución	243
B. Causales de Disolución en otros países	243
1. Uruguay	243
2. México	245
3. Chile	246
4. España	247
III. Diferentes tipos de Disolución	
A. Ideas Generales	248
1. Disolución Voluntaria	249
a. Disolución Dispuesta por Resolución de la Asamblea de Afiliados	250
b. Disolución Dispuesta por la Concurrencia de Situaciones Previstas en los Estatutos	252
B. Disolución obligatoria	254
1. Violación a la Ley	255

CAPITULO VI

Problemas Prácticos

I. Método para la Disolución.	
A. Procedimiento para la Disolución.	258
B. Procedimiento para la Disolución en Panamá	258
1. Sindicato Inactivos.	258
2. Sindicato Disuelto.	259
II. Organismo encargado para Declarar la Disolución	
A. Situación en Panamá	263
B. Situación en Otros Países	265
1. Chile	265
2. Uruguay	265
3. México	266
4. Costa Rica	266
III. Consecuencias o Efectos de la Disolución	
A. Cancelación del Registro	267
B. Liquidación Patrimonial	269
1. Posición de la O.I.T.	272

	Páginas
C. Efectos Profesionales	273
D. Otros Efectos	279
E. Situación en Panamá	280
IV. Disolución a la Luz de la Jurisprudencia	283
A. Jurisprudencia Nacional	283
B. Jurisprudencia Extranjera	284
V Conexión del Sindicato y otras Entidades.	287
A. Relación entre el Movimiento Sindical y el estado.	287
B. Organo Legislativo.	289
C. Organo Ejecutivo.	290
D. Ministerio de Trabajo.	290
E. Instituto Panameño de Estudio Laborales.	292
F. Caja de Seguro Social.	293
G. Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)	294
CONCLUSIONES	296
RECOMENDACIONES	302
BIBLIOGRAFIA.	305
ANEXOS.	310

CAPITULO I
EL DERECHO SINDICAL

I. GENERALIDADES DEL DERECHO SINDICAL

A. Derecho Sindical y Derecho Colectivo del Trabajo

1. Conceptos

El estudio jurídico de los grupos profesionales ha sido entendido bajo diferentes rúbricas; por la diversidad de problemas que se presentan en la búsqueda de una unidad terminológica, es con la intención que trataremos, de definir lo que se ha entendido por "Derecho Sindical" y "Derecho Colectivo del Trabajo", para tratar de lograr de esta manera, una mayor claridad y precisión en el desarrollo de esta investigación.

La conceptualización del Derecho Sindical ha sido condicionado por una doble presión:

- a) Por un lado la derivada de su inserción en el orden general de las ciencias jurídicas, lo que nos remite a los conceptos de autonomía, independencia, singularidad, etc.; y
- b) Por otro lado por el tema sociológico en el orden general del Sindicato, del cual dependerá la concepción que se tenga del derecho regulador de esta asociación, su naturaleza, límites, amplitud, etc. ¹

De esta forma, no ha sido fácil para la doctrina dar una definición que a su vez reúna todos los aspectos que este concepto implica, sean sus elementos objetivos,

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. (Madrid; Editorial Magisterio Español, 1961) pp.27 y ss.

subjetivo y funcional, al respecto Pérez Botija nos dice que: a)“En un sentido subjetivo como derecho a sindicarse o ejercicio del derecho de asociación profesional”¹; el sentido subjetivo no se refiere necesariamente al individuo, puede aplicarse al propio sindicato. Derecho Sindical sería, pues, el poder de constituir uniones o federaciones y aún el ejercicio de cualquier facultad sindical; b)“Desde un ángulo objetivo u orgánico como ordenamiento estructural de los sindicatos, determinador de sus modos de organizarse, sus componendas o atribuciones, sus formas legales de actuar ”²; ya que el Sindicato no hace ciertamente "una vida interior", introspectiva; antes bien, su actividad, por muy interna que sea, se vuelca hacia afuera, mostrándonos con ello posibilidades de incidencia en la relación laboral; c) En un sentido dinámico, funcional aludiendo a un complejo de normas sustantivas que manan de estos grupos sociales.

Tal pluralidad de ángulos sirve para determinar los elementos constitutivos del Derecho Sindical: a) Normas constitutivas y reguladoras de los entes sindicales; b) Normas atributivas de derechos y deberes para con los sindicatos; c) Normas permisivas y legalizadoras del derecho emanado de los grupos sindicales en ciertas y específicas circunstancias.

Múltiples han sido los intentos de delimitación y múltiples por lo tanto las vías a utilizar, para efectos didácticos, nosotros utilizaremos dos de las más populares entre

¹ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho de Trabajo. (Madrid; Editorial Tecnos, 1960) p.369.

² Idem.

los autores, ellas son: 1) Desde un punto de vista instrumental, y 2) La más importante para nosotros, y la más usada, desde un punto de vista del Derecho Colectivo del Trabajo.

1) Dentro de lo que consideremos la posición INSTRUMENTAL, sea aquella posición, en la cual la idea del Derecho Sindical se encuentra íntimamente ligada con la actividad laboral de sujetos miembros de una organización sindical; lo que conduce a unir la actividad laboral y la organización sindical. Dentro de los autores que siguen esta posición podríamos citar a Ardau, según el cual cabe hablar de derecho sindical designando el conjunto de normas que forman el derecho objetivo estatal concerniente a la organización y acción de los sindicatos, aunque, añade dicho autor, que este conjunto es extraordinariamente reducido en los países regidos por democracia política; califica con la expresión de Derecho Sindical "el conjunto de manifestaciones de la autonomía de las asociaciones profesionales, realizadas mediante los contratos intrasindicales.

Podemos contar también con Manzoni, dentro de esta misma línea, según el cual, sería derecho sindical "el conjunto de normas instrumentales que consideran la constitución y organización de las asociaciones sindicales y la determinación de sus funciones y campo de acción; bien como conjunto de normas, asuntos y actos realizados por los sujetos en el ejercicio de sus funciones de tutela profesional¹

¹ MANZZONI, Citado por CARRO INGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo.

2) Dentro de lo que hemos denominado, la segunda corriente, o sea aquella que se guía por el término de "Derecho Colectivo del Trabajo". Para este segundo grupo, se han tenido más en cuenta criterios más políticos que jurídicos; y se considera bajo esta rúbrica tanto a las organizaciones sindicales como a la actividad del propio ente profesional; entre los autores que la utilizan podemos citar a Gaete y Falchetti, para este último, la expresión Derecho Sindical es empleada en un sentido general distinto del utilizado por lo común de las obras y tratados de Derecho. Entendemos por Derecho Sindical el conjunto de reglas de Derecho que están llamadas a regir y sancionar mañana el Derecho Sindical. Así comprendida la expresión, se acerca al término Derecho Colectivo empleado por los autores que han pretendido una sistematización de las nuevas tendencias jurídicas.

Así, es frecuente la utilización de ambos términos, Derecho Sindical y Derecho Colectivo del Trabajo, como sinónimos, ya que el Derecho Colectivo contempla las relaciones colectivas, es decir, toma más en cuenta al grupo de trabajadores y el interés colectivo de los mismos; interés, que según De la Cueva es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; "no es la suma de intereses individuales, sino una combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la comunidad"¹

(Barcelona; Imprenta Escuela, Tercera Edición, 1971) p. 14.

¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Colectivo Laboral. (Buenos Aires; Ediciones De Plama, 1973)

También para De La Cueva, ya que "el Derecho Colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo"¹. También Pérez Paton², Escudero Castro para quien "El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas"³ del mismo modo opinan otros autores como Krostoschin, Dueñas Ruiz y Falchetti⁴, también Cabanellas para quien

por oposición al Derecho Individual de Trabajo, el que se circunscribe a la consideración más o menos automatizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un solo trabajador y solo patrono, existe una generalizada tendencia de designar como Derecho Colectivo de Trabajo del Trabajo o Derecho Colectivo Laboral - para quienes estiman más técnico este último adjetivo y menos equívoco- al que considera los fenómenos jurídicos y los hechos con consecuencia para el derecho en las expresiones de coordinación o de discrepancia entre los grupos profesionales de capital y del

p.13.

¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. (México; Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, 1960) p. 226.

² PEREZ, Paton. Derecho Social y Legislación de Trabajo. (Buenos Aires; Segunda Edición, 1954). p. 573.

³ ESCUDERO CASTRO, Silvio. Curso de Derecho Colectivo del Trabajo. (Bogotá; Ediciones Librería del Profesional, 1987), p. 59.

⁴ FALCHETTI M., Roberto. Los Sindicatos (Montevideo; Ediciones Jurídicas Amalio Fernández, Tomo I, 1978) p. 72.

trabajo¹.

Muchos han sido los autores, que hasta ahora hemos mencionado y que encausan dentro de esta segunda posición; sin embargo, consideramos muy claro y determinante lo que al respecto opina Russomano, por lo que transcribimos lo que al respecto opina: "El Derecho Colectivo del Trabajo es la parte del Derecho Trabajo que estudia las organizaciones sindicales, la negociación colectiva y los conflictos colectivos"²

Deducimos por lo tanto que el derecho de las organizaciones, de la negociación y de los conflictos está enmarcado dentro de esa gran área del Derecho que podemos denominar, al igual que todos los autores ya mencionados, Derecho Colectivo del Trabajo; ya que con éstas las materias que los autores enmarcan dentro del Derecho Colectivo; así Cesarino Junior denomina con este nombre y al conjunto de leyes sociales que consideran a empleados y empleadores colectivamente reunidos, principalmente en forma de entidades sindicales, la denominación Derecho Colectivo del Trabajo, conforme a la terminología consagrada. "Allí estudiamos las asociaciones profesionales...los contratos colectivos de trabajo...y los conflictos de trabajo..."³.

Como lo indicamos al principio de este estudio, múltiples ha sido las

¹ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. (Buenos Aires; Editorial Bibliográfica Omeba, Tomo II, 1968) p. 42.

² RUSSOMANO, Mozart V. Principio Generales del Derecho Sindical. (Madrid; Editorial Instituto de Estudios Políticos, 1977). p. 57.

³ CESARINO JUNIO, Antonio F. Direito Social. (San Pablo; 1980).

denominaciones que se han utilizado en la denominación del conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones colectivas del trabajo.

Mencionamos, también al inicio, dos de las posiciones que se han utilizado, pero sin embargo, no encontramos preferencia alguna, entre los autores, en cuanto al término a utilizar, pues de esta forma se han usado denominaciones tales como: "Derecho Colectivo", "Derecho Sindical", "Derecho Corporativo", "Derecho Sindical y Corporativo", "Derecho Sindical y Colectivo"¹.

Recapitulando un poco, lo que hasta el momento hemos dicho, mencionemos que algunos autores utilizan como sinónimo de Derecho Sindical la denominación de DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, otros sin embargo han preferido la utilización del término DERECHO SINDICAL independientemente de que conforme parte o no del Derecho Colectivo, así por ejemplo nos dice Deveali, que estima que la denominación del derecho colectivo no es conveniente, ya que la parte del derecho individual, creando así una confusión con el concepto de derecho subjetivo, por otra parte es obvio que todo derecho es colectivo por emanar y dirigirse a la colectividad, y por ello prefiere la denominación DERECHO SINDICAL, así define este autor, al derecho sindical como la parte del derecho del trabajo que estudia las asociaciones profesionales y su actuación en el campo del trabajo, formulando la precisión que atribuye a la palabra "sindicato" el alcance general y comprensivo de toda clase de

¹ FALCHETTI, Roberto. Op. Cit., pp. 71 y ss.

asociaciones profesionales, sean obreros o patronales.

Sin embargo, la denominación mayoritaria y la más comúnmente utilizada es la de DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, la cual comprende en sí al Derecho Sindical.

No son únicamente estos dos términos, Derecho Sindical y Derecho Colectivo, los que se han utilizado. También la denominación DERECHO CORPORATIVO ha sido usada, esta denominación se encuentra vinculada sobre todo, a un contexto político en la cual los sindicatos se encuentran revestidos de potestad cual órganos de derecho público sobre bases de una concepción corporativa, se dice que la importancia final de la corporación como fusión principalmente de patronos y empleados.

Podemos anotar, aquí, algunas de las consecuencias que se derivan de la utilización del término de DERECHO SINDICAL para regular el estudio de las relaciones colectivas:

a) El término derecho sindical implica identificar las asociaciones profesionales con el sindicato (tanto con el de trabajadores como con el de patronos).

b) Al utilizar derecho sindical nos obliga a pensar que los convenios colectivos son exclusividad de los sindicatos, "lo cual no es incorrecto, sino incompleto, pues tendencias actuales se orientan por reconocerle el derecho de la negociación también a grupos no organizados de trabajadores representados por delegados"¹.

¹ Ibid, p. 75.

Debido a estos, y no pocos problemas que se pueden presentar en la utilización del término de Derecho Sindical, nos hacemos partícipes con la posición de considerar que el estudio de las relaciones colectivas y por ende de los sindicatos forma parte del Derecho Colectivo del Trabajo, a la cual identificamos con una gran área que comprende en sí los siguientes aspectos:

- a) el estudio de las asociaciones profesionales;
- b) los conflictos colectivos;
- c) los modos de solución de los conflictos colectivos y
- d) los medios de presión: huelga y paro patronal.

Así "El Derecho Colectivo formula los principios y normas que mantienen el sistema sindical de cada país y coordina todos los procesos de su actuación, dirigida en el sentido del equilibrio y de la tutela de los derechos del trabajador"¹.

B. Orígenes del Derecho Sindical

El origen del Derecho Sindical, y la formación del sindicalismo, son derechos que se dieron paralelamente, así pues al hablar de uno en nuestro caso de los orígenes del derecho sindical se debe analizar en base a la evolución del Sindicalismo.

La formación del Derecho Sindical, atravesó en su desarrollo por muchos

¹ RUSSOMANO, Mozart. Op. Cit., p. 54.

momentos, como cuando se producían los primeros intentos de organización colectiva, por medio de uniones esporádicas de comités de asambleas, delegaciones; así debido a esas uniones preliminares, esporádicas, el movimiento sindical adquiere sentido, creando sujetos a instrumentos típicos de la institución. A su vez estos dos momentos históricos fueron el reflejo de muchos otros, los cuales desembocaron y ayudaron al nacimiento del Derecho Sindical; así las cosas serán estas etapas las que marcaron el inicio de los orígenes del sindicalismo y del derecho sindical, las que trataremos de desarrollar brevemente.

1. Organización del Derecho Sindical

La organización sindical es expresión de la necesidad del hombre de ser un ser social, es decir que ese espíritu asociativo que caracteriza al hombre viene a ser el primer intento de manifestación del Derecho Sindical.

Esta condición humana de convivir en comunidad, se ha manifestado por medio de la familia, el clan, las tribus que crean las formas sociales y políticas sobre las cuales el hombre se ha desarrollado.

•FAMILIA: Grupo o conjunto de individuos con alguna circunstancia importante en común, profesional, ideológica o de otra índole. CLAN: Su significado, es familia, tomando ésta como grupo proveniente de un mismo tronco. TRIBU: En la Antigüedad,

agrupación de algunos pueblos, incluso con elevada cultura, para su tiempo, como las doce de Israel y las 3 de Roma primitiva.¹

Ese tipo de desarrollo permitió a los trabajadores, ir cobrando importancia en el orden social, de manera que se constituyeron en grupos propios, que lucharían por la defensa de sus intereses, dispuestos en posiciones contrarias.

Para observar esto estudiaremos etapas como la de las culturas primitivas, Roma, siguiendo los pueblos sajones y germánicos, la edad media con los gremios, los primeros destellos del movimiento sindical en Inglaterra terminado con un pequeño desarrollo del Sindicalismo moderno.

2. Las Culturas Primitivas

Dentro de las culturas primitivas, se desarrolló un asociacionismo de tipo profesional, cuyos orígenes están detrás de una serie de tradiciones, leyendas y religión.

Los historiadores antiguos vinculan el nacimiento del asociacionismo de las profesiones a un sistema religioso local. De esta forma se usa a la religión como el medio político de distribución de las clases sociales, con el fin de imposibilitar mediante frenos religiosos cualquier tentativa de subversión del orden establecido.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual (Buenos Aires; Tomo I, II y IV, 1968). pp. 176 , 302 y 392.

Así las cosas se aglutinan a los trabajadores manuales, comerciantes, soldados y pensadores en grupos que eran predestinados por la divinidad; que no representaba una organización espontánea de las actividades y los intereses de grupo; constituyéndose este tipo de organización política en una condenación de los individuos, los cuales tenían su destino señalado con anterioridad debido a su origen, sin posibilidades de surgimiento en la sociedad.

El Código de Hamurabi, señala como ejemplo de este tipo de asociacionismo a culturas antiguas como la India, la Hebrea y la Civilización Aria, además afirmando que en Egipto este tipo de organizaciones fueron la expresión de la unión de pastores, agricultores, soldados; "confirmando esto por los relatos de Herodoto y Teodoro, que confirman la existencia en la fase más remota de la civilización Egipcia"¹.

a. Roma

La cultura romana, representa un momento importante para la formación de la cultura jurídica, y el aporte de instituciones jurídicas, así como en la elaboración sobre determinadas nociones de organización social que es lo que nos interesa.

De este modo se presenta en la cultura romana los primeros tipos de corporaciones, por medio de las asociaciones de hecho dedicadas a la convivencia de

¹ RUSSOMANO, Mozart. Op. Cit., pp. 15-16.

los hombres y el culto de los dioses.

Este tipo de organización tenía en su reconocimiento en el Digesto, bajo la ley de Solo, con el título de COLLEGIIS ET CORPORIBUS, dándole legitimidad por medio de la ley escrita. También como sucede hoy en día con los estatutos de los sindicatos, este tipo de organización tenía reconocido el derecho de autonomía para la aprobación de su propio reglamento, sujetas a las normas del Estado.

"Russomano nos dice, cobra vital importancia en esa ley, la referencia sobre la existencia de un Colegio de Marineros, constituidos por trabajadores que ejercen un mismo oficio"¹.

"Sin embargo, hoy se duda de las afirmaciones anteriores, basadas en el testimonio de Plutarco, al afirmar que estas organizaciones estaban previstas en la ley de las Doce tablas"²

Deveali, estudió cuidadosamente estos hechos, llegando a la acertada conclusión, que en la primera fase de la historia de Roma, los colegios los creaba el Monarca; y "después en la República empezaron a surgir en Roma espontáneamente; situándose al lado de las asociaciones políticas y electorales, llamadas Soldalitates, Soldalicia o Facciones"³.

Los soldalitates y los collegia, se convirtieron en las grandes asociaciones, y

¹ CABANELLAS, Guillermo. Citado por Russomano. Op. Cit., p. 18.

² Idem.

³ DEVEALI, Mario. Citado por RUSSOMANO. Op. Cit., p. 19.

fueron adquiriendo progresiva importancia, con la aparición de los *collegia militum* que congregaban a los militares y con la transformación de las antiguas *curias aparitorum* en colegios de funcionarios públicos y administrativos. La formación de este tipo de colegios, fue la causa principal que motivó la reacción contraria del Estado hacia los *collegia*.

El senado trató de reprimir los *collegia*, pues esas organizaciones de tipo religioso y fines profesionales adquirieron crecimiento, fuerza y empezaron a tener una poderosa influencia en la dirección de los problemas del Imperio Romano.

Así, en el año 61, a.C., se prohíbe el funcionamiento de los colegios, a excepción de los ocho colegios formados por Numa Pompilio. Sin embargo ante esta represión del Estado Romano, se enfrentó esa nueva fuerza colectiva contra él, logrando en el año 59 a.d.C., la *Lex-Clodia*, que reconoció el Derecho de asociación.

Bajo esta nueva ley, los colegios volvieron a tomar fuerza, influyendo de nuevo en el tipo de vida de la ciudad y el imperio, lo que motivó a Julio Cesar a abolirlos de nuevo. Después de la muerte de Cesar, los colegios se reorganizaron, y lograron por medio de la *Lex Julia*, el reconocimiento definitivo al derecho de asociación.

Según esta ley los colegios tenían la naturaleza de asociaciones privadas, pero de utilidad pública; lo que lo hizo convertirse en órganos colaboradores del Estado con una serie de derechos y privilegios.

También se hicieron nuevas divisiones de los Colegios; entre los que

comprendía las profesiones necesarias para la seguridad del Estado y la de abastecimiento del pueblo; colegios éstos que por la importancia adquirida, pasaron a denominarse Corpora, donde sus miembros hacían votos de dedicación perpetua a sus profesiones.

La importancia de los colegios romanos en la vida religiosa, social, política y económica del Estado Romano, reside en que éstos deben ser entendidos, sobre todo, como asociaciones de pequeños productores y artesanos, con fines predominantemente mutualistas, por su finalidad y ayuda mutua entre los que se dedicaban a un mismo oficio y para la defensa de los intereses resultantes de la similitud de las posiciones por ellos ocupadas en la vida romana.

Con esto concluimos, que los colegios romanos, representaban un momento importante en la historia de las organizaciones de las profesiones, ya que el estudio de éstos nos muestran hechos que a través de los años se llegaron a repetir, como lo son la represión del estado hacia las nuevas fuerzas colectivas, que pueden luchar contra él, luego su reconocimiento y expansión, para culminar en una etapa en que el Estado trata de intervenir por medio de sus órganos y controles para provecho propio.

3. Pueblos Sajones y Germánicos

"En estos pueblos, cobran vital importancia las llamadas Guildas o Giuldas

cuyas raíces se remontan a la época de los godos y su duración hasta el Siglo XVII de nuestra época"¹.

Para comprender las guildas, debemos irnos a la costumbre convite; que Tácito la resume. De la misma forma que en Grecia, después del Banquete se reunían en el Simposio las figuras más representativas de la ciudad para la discusión de los temas importantes o refinados, la costumbre de convite hacía propicio el encuentro, en torno a la mesa de los alimentos, de aquellos que debían adoptar medidas sobre cuestiones de paz o de guerra o que debían discutir y participar en negocios importantes.

Así los participantes de la convite, quedaban obligados a defender el prestigio de aquél con el que había compartido la mesa, debido al juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas situaciones, donde surgía la solidaridad, la ayuda recíproca y de amparo de iniciativas. Así se concluye, que las guildas constituyeron un tipo de asociación, con el fin de proteger los intereses comunes de sus integrantes sobre una base de compañerismo y lealtad.

A pesar de que los fines iniciales de las guildas fueron de tipo religioso ésta llegaron a poseer fines políticos, comerciales, artesanales. Este cambio de fines motivó el nacimiento de las llamadas guildas en un órgano de beneficencia social, de solidaridad social y solidaridad humana, destinado a la defensa de sus integrantes y de sus intereses profesionales. Así las cosas, la importancia de las guildas fue la creación

¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., Tomo II, p.227.

de la solidaridad entre sus miembros y la estimulación de las relaciones humanas, la igualdad de los colegios romanos.

Segadas Viana resume las principales características de las guildas de la siguiente forma: a) estimular la solidaridad de los componentes de la organización; b) venerar la memoria de los muertos; c) establecer la disciplina ética del ejercicio de la profesión; d) reglamentar la actividad profesional impidiendo, por ejemplo, que se trabajase antes de la salida o después de la puesta del sol, hechos caracterizado como competencia desleal; e) estimular la formación profesional de los aprendices.

4. La Edad Media

En la Edad Media, no existieron oportunidades para el desarrollo de la idea de asociación de profesiones, ya que desde el punto de vista económico ésta se desarrolló bajo los regímenes del colonato y de la servidumbre de la gleba.

El Siglo XII trajo el florecimiento de las artes y los oficios, que produjo como consecuencia el nacimiento de nuevas asociaciones profesionales con finalidades no místicas. Este nuevo tipo de asociación se fue desarrollando en Europa, donde en un inicio se presentaban como asociaciones laicas, que culminaron con el nacimiento de los gremios. Los gremios nacieron como fuente de economía urbana, hasta el momento desconocido en la Edad Media, pues sólo se practicaba la economía agraria;

como organizaciones hostiles al Estado medieval, manejado por los ricos y militares.

El gremio poseía una estructura jerárquica, que con el transcurso del tiempo se constituyó en uno de los principales motivos de su destrucción. "Aprendices, oficiales y maestros. Los aprendices tenían el deber de aprender el oficio, lo que suponía la obligación de obediencia al maestro, aprendizaje que duraba más o menos de cuatro a seis años"¹.

Los oficiales, jugaron un papel muy importante, desde el punto de vista económico social, que jugó un papel importante en la desaparición de los gremios. Esta clase era una categoría poco definida, por haber pasado el período de aprendizaje y no haber llegado a la categoría de maestro; y al contrario al darse una saturación en los gremios como consecuencia de tener que limitar la producción, "mediante la prolongación del aprendizaje, aumentó las tasas para obtener el título de maestro y hasta llegar a considerar la maestría como algo hereditario, se impidió cada vez más que los oficiales adquirieran el título de maestros"².

El maestro representaba en el gremio la categoría más elevada, y ejercían su mandato por medio de un monopolio no siempre mantenido lícitamente, y las normas que regulaban las condiciones de trabajo, de los agremiados, eran manifestación de la voluntad de los maestros. De este modo los gremios se convirtieron en unión de los

¹ ALONSO GARCIA. Manuel. Curso de Derecho del Trabajo (Barcelona; Ediciones Ariel, Tercera Edición, 1971). p. 61.

² Idem.

maestros a través del poder ejercido por ellos.

Este sistema cerrado, trajo como consecuencia la lucha de clases de sus integrantes, lo que dio lugar a la extinción y opresión de los maestros. Unido a este hecho social, existió una razón económica que también jugó un papel importante en la extinción de los gremios, esta fue el cambio de una economía artesanal a una economía de tipo industrial, que se desarrollará junto al comercio local y el regional, los transportes y en fin todos los medios de comunicación. El régimen gremial no se admitirá por el monopolio a través de él ejercían los maestros y gozaban los maestros. "La lucha se planteó, precisamente, en términos de lucha contra el monopolio y en nombre del principio de la libertad de producción, en particular y más genéricamente, de la libertad humana"¹.

Las principales características de los gremios según Alonso García son: a) disfrute de monopolio, de manera que podía ejercer un oficio sin pertenecer al gremio; b) composición jerarquizada que iba de una escala del maestro a aprendiz; c) dirección y gobierno, a cargo de las personas titulares de la función más elevada de la escala; es decir los maestros; d) reglamentación de las relaciones laborales, cuyo contenido quedaba sustraído a la voluntad de las partes para ser atribuido al poder regulador de los gremios.

Así las cosas, con la Revolución Francesa llegaron a su fin los gremios, no sin

¹ RUSSOMANO, Mozart V. Op. Cit., pp. 27-20.

tomar en cuenta las leyes que se promulgaron en algunas ciudades contra los gremios, por las razones apuntadas como, La Ley de Prusia de 1731, la Ley de Toscana de 1770, el edicto de Turgot de 1776, finalmente la famosa Ley de Chapelier de 1791.

C. Iniciación del Movimiento Sindical

Con anterioridad a la desaparición de los gremios, surgieron en Francia y Alemania, las *compagnonages*, que poseían un carácter sectario, que dejó por fuera a los obreros afectados por la evolución de la corporación profesional, a las mujeres, a los trabajadores casados, y ni siquiera agrupaba a los obreros de un mismo oficio.

Estas compañías estaban formadas sólo por operarios, con lo que se rompía el esquema del gremio medieval, y autores como Carro Ingelmo, "han querido ver a estos grupos como verdaderos sindicatos, en el moderno sentido de la palabra"¹, características que no poseen. Los obreros *compagnons*, fueron los hombres célibes, vinculados a la asociación por una serie más o menos ingeniosos y complicados ritos, al modo de las sectas masónicas, con los que al parecer tuvo comunidad de origen. Estas compañías respondieron a tres ritos distintos: "Enfants de Salomon, Enfent de Maître Jacques y Enfants de Maître Souvise y dentro de cada secta o ritos se marcaron

¹ CARRO INGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. (Barcelona; Imprenta Escuela, Tercera Edición, 1971), p. 51.

diversos grados de derechos distintos aparejados a cada uno de ellos"¹.

Una vez extinguidos los gremios, se fueron desarrollando comisiones de obreros; que en un principio se agruparon con espíritu de clase tratando por medio de la fuerza numérica que comprendía, igualar el aspecto económico social. Estas asociaciones que actuaban en forma oculta, pues las leyes prohibían su constitución, disimulan su carácter defensivo profesional, por esa idea antiasociacionista de los primeros tiempos, en entidades mutualistas, de cooperación y benéficas. Sin embargo, el funcionamiento de este tipo de corporaciones trae acciones de táctica sindical, ya que empiezan a organizar huelgas, que surgían espontáneamente ante una situación de injusticia se nombraban comisiones para parlamentar con los empresarios sobre condiciones de trabajo; así como para la constitución de las cajas de resistencia, formadas con los aportes comunes de los trabajadores, para hacer frente a las huelgas que se produjeran. Mediante grupos activos con organización militar imprimían disciplina a los huelguistas desalentados.

Todas estas asociaciones no poseían un carácter permanente, ni tenían una vida prolongada. Eran asociaciones de carácter temporal que surgían ante un problema específico y desaparecían al solucionarlo. No estaban dotados todavía de una organización y estructura internas ni contaban con programas preconcebidos; actuaban conforme a las circunstancias que lo ameritaran. "Los patronos denunciaron

¹ Ibid., p.61.

estas situaciones al Poder Público, quien decretó penas diversas para los que intervenían en tales actividades prohibidas"¹.

Dice Praga Iribarne, el camino no fue fácil. Los jueces conservadores ingleses y las Cortes progresistas de Cádiz todos estuvieron de acuerdo con el legislador Francés. Este fue obedecido: los *compagnonages* subsisten clandestinamente, pero hasta 1830 no ve nada parecido a una intervención colectiva cerca de los patronos. El Código Penal de Napoleón tomó medidas muy severas al respecto (arts. 414 y ss) y la *Chambre de Commerce* veló eficazmente durante la restauración, por oponerse a toda velocidad de resurrección de las corporaciones².

II. ETAPAS DE EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO.

A. Ideas Generales

Lento fue el camino que debieron de reconocer los sindicatos, para poder cambiar la mentalidad del Poder Público que tenazmente los combatieron al principio. Así una vez que las organizaciones sociales salieron de su clandestinidad, sus objetivos también fueron cambiando, así pasaron de ser instituciones de defensa a entidades de ofensiva, tendientes a transformar la estructura de la sociedad a influencia en la marcha de la vía pública y hasta, en determinadas tendencias sindicales, a sustituir la

¹ Ibid., p.53.

² GRANADOS DE LA HOZ, Gregorio. Organización Sindicales. (Barcelona; Industria Gráfica Ferrer Coll, S.A., 1974) p.35.

organización política de la sociedad por una estructuración de raíz profesional.

Hoy en día el fenómeno sindical va más allá de los que los primeros líderes que pudieron imaginar, nadie lo duda. Hoy el Sindicalismo, en frase de Winston Churchill se ha convertido en uno de los estamentos del reino y las actuales tendencias del llamado sindicalismo de participación conceden al movimiento asociativo profesional una intervención decidida en la vida de la comunidad, en todos sus aspectos, lo cual se explica si observamos la interdependencia de los problemas sociales, económicos y políticos¹.

B. Clandestinidad.

En esta etapa, el sindicato era una realidad desconocida dentro del ordenamiento jurídico, y cualquier intento de organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses colectivos era rechazado por el ordenamiento legal de los Estados. Así las leyes disponían que cualquier intento de organización que tratara de conseguir una posición de fuerza para las negociaciones de las condiciones de trabajo, quedaban prohibidas. La concurrencia del trabajador individualmente, constituía una especie de guerra de todos contra todos; de este modo los trabajadores comprendieron que la única forma de remediar estas insuficiencias, era mediante el rechazo del

¹ CARRO INGELMO, Alberto José. Op. Cit., p. 55.

principio de la concurrencia entre miembros de un mismo grupo sobre todo de un grupo de oficio y la unión de los mismos para la imposición de condiciones de trabajo generales para dicho conjunto¹.

Como ejemplos de este tipo de legislación contraria a la sindicalización, tenemos:

1. **En Francia:** La Ley de Chapelier, de junio de 1791.

Dice Rousé: la Revolución Francesa tiene ante sí ya una larga tradición prohibitiva de los *compagnons* por el antiguo régimen, desde que aquellas hermandades de oficiales aparecieran en el Siglo XII y se desarrollaran por causa de los obstáculos crecientes dentro de los gremios a la obtención de la maestría; de modo que cuando en 1791, se suprimen los gremios, no ve inconveniente en prohibir también las demás asociaciones profesionales, que entiende de contrarias a la voluntad general de todos los ciudadanos. La Ley de Chapelier (1791) se expresa inequívocadamente:

Artículo 1- Siendo una de las bases fundamentales de la Revolución Francesa es la abolición de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo Estado o profesión, queda prohibido restablecerlas de hecho bajo cualquier pretexto y con cualquier forma.

Artículo 4- Si contra los principios de la

¹ OJEDA AVILES, Antonio. Derecho Sindical. (Madrid: Editorial Tecnos, S.A., 1980). pp. 34-35.

libertad y de la Constitución, los ciudadanos de la misma profesión, arte u oficio se burlan y conciertan para rehusar el ejercicio de su industria o de su trabajo, o no acceda a prestarlos sino por un precio determinado, tales acuerdos y confabulaciones, acompañadas o no de juramento, serán declarados inconstitucionales y antetorios a la libertad y a la Declaración de los Derechos del Hombre.

La preocupación de la ley era la de garantizar la industria y el trabajo frente a quienes pretendieran coartarla, y al propósito los calificaba con dureza, como grupos sediciosos, perseguibles por la vía criminal como perturbadores del orden público, con condenas pecuniarias y de privación de libertad por sus actividades "contra el libre ejercicio de la industria o del trabajo" (Arts. 6, 7 y 8). Aunque la Ley Chapelier pensaba en toda clase de asociaciones profesionales, de obreros o de empresarios, se manifiesta una tolerancia de hecho hacia las uniones patronales a partir del Consulado, mientras se acentúa la represión de los grupos obreros.¹

En muchas discusiones que se mantuvieron durante la aprobación de esta ley se manifestó, que muchas personas han buscado recrear las corporaciones aniquiladas formando asambleas de artes y oficios, en las cuales se han nombrado presidente, secretarios, síndicos y otros oficiales. El objeto de esta asamblea es el de forzar a los

¹ Ibid., pp.35.

empresarios, a aumentar el precio de la jornada de trabajo, de impedir a los obreros y a los particulares que se ocupan en sus talleres de hacer entre ellos convenios amistosos, de hacerles firmar en registros la obligación de someterse a las tasas de jornada de trabajo fijada por estas asambleas y otras reglamentaciones que ellas permiten hacer.

2. **En Inglaterra:** También aparecieron disposiciones prohibitivas tempranamente, dirigidas contra las nacientes sociedades de oficios como contra las agrupaciones de defensa de intereses profesionales. Algunas de ellas son:

- Ley de Asociaciones (Combination Act.), de 1799.
- En 1800 se introducen reformas de pequeña entidad en la ley antes citada.
- En 1812 se dictó otra ley que llegaba a sancionar hasta con la pena de muerte la destrucción de las máquinas; dirigida esta ley contra el movimiento ludita.
- Las Six Actas. (Seis leyes) promulgadas en 1819, después de haberse producido los tristes sucesos de la "masacre de Peterloo").

Las leyes indicadas otorgaban a los magistrados la facultad de prohibir reuniones de más de cincuenta personas; a) Prohibían todo desfile o concentración. b) Permitían el registro de todo domicilio, en el que se sospechase que se escondían armas. c) Imponían tasas sobre los periódicos cuyo precio fuese inferior a seis peniques, para tratar de imprimir la discusión de la prensa radical reformista, como el "Pletical Register" que llegó a alcanzar tirajes de 50.000 ejemplares en 1816.

Finalmente aparecieron leyes prohibitivas en todos los Estados, como en Alemania, donde hacia tiempo existían disposiciones de este tipo en los diversos Estados del Imperio. La ordenanza industrial Prusiana, promulgada en 1845, contenían preceptos de esta índole.

De esta forma se comprende perfectamente que las primeras estructuras sindicales tuvieron que ser de forma clandestina, cuando no eran agrupaciones de simple carácter cooperativista o mutualista, donde el sindicalismo buscó, cobijó y encontró disfraz. Así pasaron varios años donde la vida del sindicalismo se desarrolló fuera de la ley, sufriendo toda clase de ataviesas, una vez siendo tenazmente perseguidos y otras simplemente tolerados, dependiendo de la situación económica que se viviera. “Sin embargo el sindicalismo era un fenómeno social ya en marcha y no se le podía detener”¹.

C Tolerancia

Después de la etapa de prohibición donde los intentos de organización obrera con tendencia a la estabilidad y permanencia, tuvo que llevarse en un ambiente de clandestinidad, recreando continuamente los destruido el día anterior, se fueron afianzando los mecanismos de solidaridad y cohesión entre los trabajadores,

¹ CARRO INGELMO, Alberto José. Op. Cit., p. 57

adquiriendo estos poco a poco un sentido de su posición en la sociedad, y acumulando experiencias que robustecieron el propio movimiento. Esto, motivado además por el cambio de actitud, al deseo de amortiguar las presiones de los propios obreros, a través de las huelgas o de tumultos callejeros, o de la Iglesia, que no cesa de clamar en favor de la justicia social, cuando uno de los liberales progresistas defensores de los derechos democráticos o de la misma opinión pública, fueron los principales elementos que influyeron para lograr la transición de una etapa de prohibición a una de tolerancia.

Es así como esta lucha sin desmayo dio sus frutos, y el poder público hubo de reconocer llegado el momento su impotencia para terminar con la expansión de la asociación obrera que se expresaba en todos los lugares y contra la cual no podían las medidas represivas. Se procede a partir de ese momento a una revisión a la legislación sancionadora, sin que con esto se llegara a una legalidad de las mismas sino a un Estado de tolerancia.

Así en Gran Bretaña, en 1824, deroga las leyes de las coaliciones, y en los años siguientes se insiste en la consideración no delictiva de las organizaciones sindicales en cuanto a tales, aunque se creen otros tipos delictivos contra determinadas acciones sindicales específicamente, es decir ciertas trabas que obstaculizaban la práctica sindical. El ejemplo fue seguido por los demás países los cuales suprimieron las condenas penales, aunque sin reconocer como un derecho el organizarse

colectivamente para la defensa de los intereses propios, en el ámbito industrial: Francia (1864), Confederación de Alemania del Norte (1869), Holanda (1872), Italia (1890).

Mención aparte merece el caso en los Estados Unidos, que admite la solicitud de los sindicatos mediante una jurisprudencia de 1842, con la sentencia del Tribunal Supremo de Massachusetts (*Commonwealth versus Hunt*), utilizando acto seguido los jueces norteamericanos como técnicas antisindicales las “injunctions” o interdictos contra las huelgas y demás acciones colectivas de los trabajadores.

En síntesis, existe no un reconocimiento jurídico del sindicato, sino simplemente una tolerancia del mismo, se quitan las prohibiciones y se permiten la formación asociaciones profesionales. Entre los principales cambios, tenemos la transformación de las coaliciones temporales en permanentes y la tolerancia de facto del sindicalismo. Esta tolerancia penales que habían regido hasta entonces, y el segundo la no consideración de la asociación profesional como delito, lo cual se había considerado hasta entonces.

D. Legalización

Después de la conquista de la tolerancia de los sindicatos por parte del movimiento obrero, se va a pasar a una plena legalidad dentro del marco de los Estados Nacionales. Esta tolerancia sólo podía reforzar el prestigio de las

asociaciones y prestarles una plataforma de acción que llevó a engrandecer considerablemente el movimiento. Este engrandecimiento y prestigio de la organización sindical se fue realizando continuando con la lucha por las mejoras inmediatas de las condiciones de vida, ampliándose la base de afiliados a los incipientes sindicatos, “se ensancharon los objetivos cooperando con los partidos políticos de la burguesía, luchando por la extensión de ventajas políticas tales como la extensión del sufragio hasta su universalidad, etc.”¹

Así, el siguiente paso dado por el legislador consistiría en reconocer la eficacia jurídica de las organizaciones obreras, una vez que las mismas crecieron hasta un punto que no podían ser ignoradas. Donde mejor se observa este avance es en la Ley Británica sobre Sindicatos (trade Union Act, 1871), la cual niega el carácter delictivo de las organizaciones obreras, y a continuación las califica como entidades civilmente lícitas, cuyos acuerdos específicamente sindicales no pueden ser anulados por los jueces, aunque tampoco amparados por ellos. La mecánica de la ley es la siguiente: los pactos sindicales son en principio lícitos de forma que no puede pedirse judicialmente su nulidad, pero al propio tiempo son inejecutables judicialmente.

La ley Sindical de 1871: Sección 2: “por el sólo hecho de que un sindicato tenga finalidades contrarias a la libertad de

¹ GRANADOS DE LA HOZ, Gregorio. Op, Cit., p.39.

comercio no será considerando como una asociación delictiva, ni podrán sus miembros, por tal razón, ser acusados del delito de conspiración u otro cualesquiera”. Sección 3: “por el sólo hecho de que un sindicato tenga finalidades contrarias a la libertad de comercio, no será considerando como una actividad civilmente ilícita, ni sólo por esta razón serán nulos o anulables los acuerdos y actos de disposición celebrados o realizados por el mismo”. Sección 4: “Nada de lo previsto en esta ley permite a ningún tribunal admitir pretensiones ante él cuyo objeto directo sea ejecutar u obtener una indemnización de daños y perjuicios con la ruptura de cualquiera de los siguientes tipos de pactos: 1) Cualquier acuerdo, entre miembros de un sindicato como tal; relativo a las condiciones en que los miembros de tal sindicato deben o no deben vender sus mercancía, realizar sus negocios, emplearse o ser empleados,

Es decir, que los acuerdos colectivos no son jurídicamente vinculantes, sino que obligan como acuerdos entre caballeros, por consideraciones sociales. Pero si obligan respecto de cada empresario en particular con relación a cada trabajador individual, a través de que lo convenido colectivamente se encuentra incorporado a los contratos individuales, como se reconocerá hasta nuestros días por doctrina y jurisprudencia.

¹ OJEDA AVILES, Antonio. Op. Cit.,p.52.

En Francia por la ley Waldeck-Rousseau de 1884, suprimiendo la exigencia que a las reuniones sindicales asistiera un representante subnativo, y sólo exige el depósito de los estatutos en el municipio donde tenga la sede el sindicato.

En Francia la Ley de Asociaciones de 1884, reconocía las agrupaciones sindicales en su artículo 1º declaraba formalmente derogaba la Ley No. 14 de 27 de junio de 1791 y el artículo 416 del Código Penal. El 2 prescribía que los sindicatos o Asociaciones profesionales podrán constituirse libremente sin autorización del gobierno, aunque tenían algunas limitaciones de acción sindical. El artículo 3 determinaba que los sindicatos profesionales tenía por objeto exclusivamente el estudio y la defensa de sus intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas; y el artículo 7 permitía a todo miembro de un sindicato retirarse voluntariamente a pesar de la existencia de cláusulas en contrario, aunque sin perjuicio para el sindicato de reclamar la cotización del año en curso.¹

Es un buen momento para el sindicalismo, y es la época en que se crean las centrales de todos los países y se gestan experiencias comprensivas de la clase obrera en su conjunto. A fines de Siglo los poderes públicos dan comienzo a una nueva actitud, ahora ya promocional de la organización colectiva, privilegiando algunos de

¹ GRANADO DE LA HOZ, Gregorio. Op. Cit.,p.40.

sus instrumentos y de sus sujetos con la eficacia jurídica, así los jurados mixtos italianos, otorgan eficacia general a los convenios colectivos exigiendo su aplicación a todos los empresarios y trabajadores comprendidos, “en el ámbito de la negociación, aunque no estuvieran afiliados a la organizaciones pactantes; en el Siglo XX, la legislación promocional acudirá en pos de los convenio, de la huelgas, de los comités de empresa y de los sindicatos”¹.

En conclusión, se pasa de una tolerancia a un reconocimiento jurídico del sindicalismo, esto se debe a dos hechos fundamentales:

1) La autorización expresa y legal de las asociaciones profesionales a las que se les otorga el régimen jurídico de las asociaciones privadas;

2) El ordenamiento jurídico advierte la insuficiencia de un reconocimiento de derecho privado para el sindicato, de la tendencia hacia una genérica obligatoriedad que encierra las condiciones de trabajo elaboradas pro los sindicatos y la extensión de carácter imperativo que las normas internas del propio sindicato alcanzan en las relaciones para con sus miembros.

E. Aparición del Derecho Sindical

El propósito de haber considerado y tomado el desarrollo del Sindicalismo en

¹ OJEDA AVILES, Antonio. Op. Cit., pp.52-53

una forma sistemática, es por el hecho de que la única forma de esclarecer y fijar el fenómeno denominado Derecho Sindical, es a través del mismo y su evolución.

En el plano histórico, el derecho sindical emerge de los reconocimientos legales que los Estados hacen de las agrupaciones de los trabajadores con fines de defensa; debido a la aparición de leyes reguladoras de la asociación de personas en unos casos, y de asociación de profesionales en otros, “se plantea la necesaria obligación para los juristas de buscar un nuevo derecho dado a efectos de encasillar esas nuevas situaciones grupales, a principios determinados de Derecho”.¹

Los sindicatos en un principio se constituyeron en cantidades de facto, que creaban cierto antagonismo entre la ley prohibida y la que se practicaba en determinado país, es por eso que muchos autores a la hora de considerar el aspecto jurídico y legal de los sindicatos lo atribuyen al reconocimiento del Derecho Sindical, mediante la promulgación de leyes que permitían y apoyaban la licitud sindical, en otras palabras, el sindicalismo prohibido en un principio llegó a su licitud mediante el Derecho sindical, el cual creó la normativa adecuada para permitir su funcionamiento, es decir que las agrupaciones profesionales adquieren fundamento legal, en el momento en que empiezan a tener significado para el Derecho Sindical. Así el Derecho Sindical es formulado, a partir de publicación de leyes permisivas y en el momento que estas leyes se promulgan y aplican como un derecho que configura los

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Op.Cit., p.25.

sindicatos y los independiza del Derecho Estatal, y lo convierte en un sistema coactivo distinto del estatal, pero no contrario al mismo.

Concluimos entonces que el Derecho Sindical, está contenido dentro de la legislación especial del Estado, el derecho Internacional del Trabajo, y dentro de las propias normas que emanan de la organización sindical, y otras fuentes que pueden ser las convenciones colectivas, vinculada de forma especial a toda la problemática del derecho sindical al trabajo dependiente. En consecuencia, el Derecho Sindical se forma por una masa de actuaciones de los sindicatos, susceptibles de integrar un sistema jurídico, los cuales hay que encausar dentro de las leyes del Estado.

III. ETAPA DEL DESARROLLO DEL SINDICALISMO.

A. LA LIBERTAD SINDICAL.

Para poder iniciarnos en el tema de la “Libertad Sindical” y los elementos constitutivos de la misma, debemos, antes que nada, indicar qué es lo que se ha entendido por “libertad” en lato sensu, para luego explicar lo que es la “libertad sindical”. Damos inicio, así, a esta sección, con una breve explicación de la libertad en sentido general.

Según el Diccionario Académico la libertad es una facultad natural que posee

el hombre para actuar ya sea de una forma u otra, o por el contrario de abstenerse a obrar lo que en última instancia lo conduciría a ser responsable de sus actos. Dentro de la misma línea de derecho natural podemos tomar el enfoque que sobre la cuestión nos brinda Justiniano, “la facultad natural de hacer cada uno lo que quiere, salvo lo que impida la fuerza o el derecho...”¹

Del mismo modo, se encuentra regulada la libertad en la Constitución Política de la República en el Título III, que hace referencia a los Derechos y Deberes Individuales y Sociales. Capítulo I° sobre las Garantías Fundamentales. El Artículo 40 establece que; “Toda persona es libre...”, le da la facultad de hacer todo aquello que no perjudique a otro, y que no sea contrario a la ley. Sin embargo no es sólo éste el sentido que se le da al vocablo “LIBERTAD”, pues desde diferentes perspectivas lo podemos distinguir como: facultad de ir y venir, no estar bajo arresto, ausencia de dirección, privilegio, facultad que tienen los habitantes de un país para expresar lo que sienten sin que exista un poder coercitivo, reconocimiento de garantías y derechos individuales y colectivos reconocidos por la Constitución, facultad o derecho a asociarse, reunirse, etc. con otros sujetos. “Desde un punto de vista más jurídico, se le suele ver como la facultada de hacer todo aquello que la ley no lo prohíba. Este y otros son los múltiples sentidos que se le puede asignar al vocablo libertad.”²

La ciencia del derecho está basada sobre el presupuesto de la libertad del

¹ CABANELLAS, Guillermo. Tomo II. Op. Cit., p.550.

² Ibid., p. 550.

hombre, de esta forma, “la libertad se constituye como la posibilidad que se le presenta al ser humano de determinar su conducta autónomamente obedeciendo únicamente a los dictados de su voluntad,”¹ la libertad presentada de esta forma no nos da grandes problemas, pues la verdadera duda surge desde que tratamos de insertar dicho vocablo dentro de la sociedad pluralista, con sus lógicas diferentes de intereses, en donde cada libertad debe respetar la de los demás, en una palabra, debe sufrir limitaciones, Pierro nos dice que la libertad no es tanto consecuencia de una limitación del poder del Estado como de la libertad de los demás, “es consecuencia de una autolimitación que subordina los impulsos del instinto a la razón, por lo que la libertad no es tanto un derecho como un deber, o, más exactamente, una autonomía responsable”²

1. SINDICACIÓN LIBRE Y OBLIGATORIA.

La gran mayoría de los Tratadistas de Derecho de Trabajo se inclinan hacia la sindicación libre, es decir que el trabajador decida con su real saber y entender y en atención a su conveniencia personal, si puede afiliarse a una asociación sindical o no, o sea que consideran esto como un derecho que se ejercitara si se estima conveniente.

Desde luego lo que están de acuerdo con esta corriente no quieren decir por

¹ PEREIRA MORALES, Felipe Leonidas, citado por DE LA CUEVA, DE FERRARI Y OTROS, Op.Cit.,pp.393 y ss.

² GARCIA ABELLAN, Juan. Op.Cit.,p.82.

ello que se inclinen entonces a la posición de unidad o a la pluralista porque tanto una como otra puede darse bajo el principio de la sindicación libre. Entre los defensores de esta tesis tenemos a Mario De la Cueva, Rodolfo Nápoli, Guillermo Cabanellas, Pérez Botija, Jorge Fabrega y otros.

La declaración universal de los derechos humanos aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1945, establece que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación, lo que indico que la opinión de gran parte de las naciones del mundo se inclinan hacia la sindicalización libre.

En cuanto a la sindicalización Obligatoria los defensores de esta posición consideran que es de vital importancia de que toda persona que ejerza una profesión o trabajo lícito tenga el deber de pertenecer a una asociación sindical. Aclara que esto se debe en gran parte a la solidaridad que debe existir en la masa laboral, y lo considera a su vez en una medida de seguridad para protegerse contra las practicas desleales que llevan a cabo los empleadores para tratar de evitar la constitución de organizaciones sindicales y de esta forma tener ellos la libertad de acción dentro de la empresa, y disminuir igualmente las reclamaciones laborales aplicando precisamente el principio de divide y vencerás.

El Tratadista de Derecho del Trabajo Alfredo Gaete Berrios opina lo siguiente:

Estimamos que la sindicalización obligatoria no es atentatoria a la libertad sindical, ya que es una evolución del

derecho de asociación semejante a lo que experimentó el derecho de propiedad considerado en su aspecto absoluto, hacia la propiedad, función social.¹

Coincidimos con la opinión del tratadista citado ya que consideramos que el sindicalismo moderno gira hacia esa posición como una medida de protección de los intereses de los trabajadores, al igual que constituye una necesidad social.

2. ASPECTOS LEGALES

En la legislación laboral panameña consagrada en la Constitución Política de la República de Panamá y el Código de Trabajo se mantiene el principio de la libertad sindical, con pluralidad y mediante una sindicación obligatoria indirecta.

Desde luego que no se prohíbe según la corriente de la unidad sindical que corresponde como bien manifestamos en los epígrafes anteriores, que corresponde a la agrupación en una sola organización sindical a los trabajadores de una misma profesión o trabajo pertenecientes a varias empresas.

El Artículo 63 de la Constitución Política de la República de Panamá establece textualmente.

Artículo 63: -Se reconoce el derecho de

¹ GAETE BERRIOS, Alfredo. Tratado del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. (Tomo III. Editorial Jurídico de Chile, 1967). p.20.

sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social.

El artículo citado consagra el principio de la libertad sindical tanto a los empleadores como a los trabajadores y profesionales de todas las ramas.

Nuestra Constitución Política también consagra el principio de la Intervención del estado en las organizaciones sindicales y ello lo consagra así los párrafos segundo y tercero del Artículo 63 que establecen lo siguiente.

Artículo 63:-...El ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato. La ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción. El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

La exerta legal aludida consagra el principio de la intervención indirecta del Estado y que mediante el mismo se deduce que existe la libertad sindical pero supeditada al examen y análisis del Ejecutivo tanto para su constitución al igual a lo que respecta al funcionamiento de la misma, debido a que si el sindicato se aparta de los fines para los cuales fue constituido según el criterio del Ejecutivo, deberá

disolverse.

Esa intervención se acentúa debido a que los sindicatos para existir necesitan que le Ejecutivo les otorgue mediante una resolución la personalidad jurídica, es decir se constituyen mediante libertad absoluta propia.

El Código de Trabajo desarrolla el principio constitucional citado anteriormente en el Artículo 334, 335, del Código de Trabajo que dice lo siguiente:

Artículo 334.- Declara interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribuir al sometimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña.

Artículo 335.- Podrán formar sindicatos sin necesidad de autorización y afiliarse a los mismo, los empleados, obreros, profesionales y empleadores, cualquiera que sea el oficio, profesión o actividad que desarrollen.

De las disposiciones citadas no se desarrolla el principio de la libertad sindical.

La sindicalización obligatoria de manera indirecta está consagrada en el

Artículo 373 cuyo tenor nos señala:

Artículo 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 bastará con que el sindicato formule la solicitud correspondiente y acredite la condición de afiliado de cada trabajador. En los casos de retiro de los sindicatos éste queda obligado a comunicarlo de inmediato al empleador, para que se suspendan los descuentos. Las controversias a que diere lugar la aplicación de ese artículo serán decididas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Del artículo citado se deduce la sindicación obligatoria de forma indirecta en el sentido de que en una empresa donde el 51% de los trabajadores este sindicalizado, todos deberán cubrir la cuota sindical.

Varias han sido las prohibiciones adoptadas por la doctrina en consideración de tales libertades o derecho; de esta forma podríamos citar algunas de ellas a continuación:

B. El Derecho de Sindicación es Distinto de Asociación:

Sostenida por Nipperdey, examinada, para él, a la luz de la legislación alemana, considera que el derecho de sindicación (que él denomina de "coalición"), es a la vez más amplio y más reducido que el de asociación, en este doble sentido establecido por él, es más reducido desde que el derecho de sindicación se limita a empleadores y trabajadores en cuanto tales para la defensa de sus intereses económicas y sociales; mientras que el derecho de asociación comprende en sí a todas las clases de asociaciones que existan y no

solamente a los sindicatos. Y es más amplio porque el derecho de sindicación rige para todo ser humano; mientras que, en un ámbito (Alemania), el derecho de asociación rige solo para los nacionales. Tal sentido es aplicable a nuestro ámbito, puesto que según el artículo 40 y 64 de nuestra Constitución Política, el derecho de Sindicación está garantizado para todos los habitantes de la República, sin hacer distingo alguno, en cuanto a nacionales o extranjeros.

Otro autor que sostiene esta posición es García Abellán, en tal sentido opina que: "Ambas son diversas e inenlazables, porque las entidades de las que una y otra se predicen son diversas tanto en su finalidad como en su consideración política, como por su estructura jurídica."¹

C. El Derecho de Sindicación es un Aspecto de Asociación:

Considera esta posición, que la asociación profesional como agrupación permanente de individuos para la defensa de sus intereses comunes que es parte del derecho de asociación así, el derecho de sindicación es parte del derecho de asociación. Sin embargo, surge una duda, apuntada por Falchetti en este sentido: si esto es así (sea que el derecho de sindicación forma parte del de asociación), por qué muchas legislaciones positivas consagran referencias específicas por un lado para la libertad (o derecho) de

¹GARCIA ABELLAN, Manual. Op. Cit., p.83

sindicación y por otro para la libertad de asociación? tal pregunta es respondida en forma afirmativa por el hecho de que una legislación positiva contenga disposiciones referentes al derecho de asociación obliga, al mismo, a reconocer la libertad de sindicación, pero tal cosa, no quiere decir que sean innecesarias ciertas disposiciones para el reconocimiento y amparo de la libertad sindical. Entre los autores que toman partido con esta posición, a saber: derecho de sindicación como parte del de asociación, se encuentra Pereira Morales ya que expresa este autor, que:

...derecho de agruparse, el derecho sindical es un aspecto de la libertad de asociación, por su objeto particular, la defensa de los intereses profesionales, la sujeción a una actividad esencial y vital del hombre, le confiere un carácter mucho más indispensable que la libertad de asociación,¹

aunque como bien lo apunta Pereira Morales, comentando tal definición que tan importante e indispensable es para el hombre asociarse para la defensa de la profesión como para posibilitar el cumplimiento de sus fines espirituales en el campo del arte, la ciencia, la religión, la recreación, etc., "ya que es tan importante el derecho de sindicación como el derecho de asociación."² Del mismo modo, consideran otros autores que la libertad sindical constituye una manifestación de la libertad de asociación en el orden profesional; pero advierte a su vez, que existen rasgos que son propios para la libertad sindical

¹PEREIRA MORALES, Felipe Leonidas. Op.Cit.,p.398

²Ibid., p. 398.

diferenciándola en cierta forma de la general de la asociación.

Hechas estas breves consideraciones, vemos como la libre sindicación deviene de una natural inclinación del hombre en todas las épocas, de convivir en sociedad, es, si se quiere una condición "sine qua non" para la supervivencia y expansión del individuo, en un principio para buscar alimento y abrigo, posteriormente para intercambiar productos y en la actualidad para la defensa de sus derechos individuales y colectivos.

Hemos enunciado en este trabajo dos posiciones doctrinarias, que son:

- 1) el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho de asociación, y
- 2) el derecho de asociación profesional es distinto del derecho de asociación. Ahora bien, es interesante, anotar aquí, lo que podría ser una tercera posición: los derechos de asociación en general y de asociación profesional tienen propósitos diversos indudables; pero que sin embargo, la filosofía social de las instituciones tiene un fondo común y si bien no puede hablarse de relación jerárquica, si existe un vínculo estrecho. Sobre esta tercera posición.¹

No es fácil encontrar en la doctrina un concepto de LIBERTAD SINDICAL, por lo general se le suele determinar por la enumeración de sus manifestaciones concretas, se le ha sólido ver como un derecho colectivo al mismo tiempo que individual, como medio de

¹DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit., Vol. II. pp.323 y 55.

participación en la organización de la profesión más allá de una mera defensa de los intereses de ella.

Ampliamente la podemos definir como el derecho atribuido a todo ciudadano de crear sindicatos, de pertenecer o dejar de pertenecer a ellos.

CAPITULO II

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA LIBERTAD SINDICAL

I. LIBERTAD Y OBLIGATORIEDAD SINDICAL

A. Generalidades.

Se suele dividir el derecho individual de asociación profesional en tres aspectos esenciales, a saber:

1. el derecho de afiliarse a un sindicato;
2. el derecho de desafilarse de un sindicato; y
3. el derecho de no afiliarse a un sindicato.¹

1. DERECHO DE AFILIARSE A UN SINDICATO

Tiende a proteger a los trabajadores frente a la desigualdad, que toda relación de trabajo presenta, frente al empleador.

2. DERECHO DE DESAFILIARSE DE UN SINDICATO

Se desprende de la facultad de rescisión unilateral, frente a una afiliación establecida sin plazo, y finalmente;

¹FALCHETTI, Roberto. Op. Cit., Vol. I, pp. 114 y ss.

3. DERECHO DE NO AFILIARSE A UN SINDICATO

Tiende a proteger al trabajador frente a eventuales excesos de la propia asociación profesional (sindicato).

B. La Libertad Sindical

La libertad sindical, entendida de esta forma, ha sido dividida en dos ramas:

1. Positiva; y

2. Negativa.

1. Positiva: La libertad positiva la podemos resumir de la siguiente manera:

a. Al individuo no se le puede negar la entrada al sindicato, siempre que reúna las condiciones necesarias para ello, como por ejemplo; edad, capacidad, ejercicio de la profesión, etc.

b. El individuo puede abandonar el sindicato para afiliarse a otro diferente;

c. El sindicato no puede fijar criterios de discriminación, diferentes de los que legalmente pudiere o que contraríen criterios de derechos fundamentales del individuo.

2. Negativa: La libertad negativa implica:

El individuo, libremente, puede decidir no pertenecer a ninguna asociación profesional; "Puede dejar de pertenecer al sindicato, para no pertenecer a ningún otro, esto entendido, por supuesto, que el individuo ha cumplido con todas sus obligaciones para con el sindicato."¹

De esta forma y siguiendo un criterio meramente enunciativo, la libertad sindical ha sido entendida; "como la libertad de adherirse a un Sindicato, de retirarse a él y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo."² Krotoschin, nos dice que el derecho de asociarse, más específicamente el de sindicación, puede ejercerse en primer término positivamente; el trabajador es libre para unirse con otros trabajadores, como mejor le parezca. Y es este derecho positivo el que está consagrado expresamente en todos los textos legales o declaraciones universales. Este derecho a su vez tiene un doble sentido: comprende tanto el derecho de afiliarse a una asociación profesional ya existente como el de constituirla como asociación nueva. En cambio, no se habla siempre con la misma precisión de aspecto negativo de ese mismo derecho: de la libertad de no afiliarse. Sin embargo, se reconoce también generalmente la libertad de no asociarse, aún cuando la Constitución o la ley no se refiera de modo expreso a este aspecto.

En nuestro medio, se encuentra protegida la libertad sindical tanto en la

¹ALONSO GARCIA, Manuel. Op.Cit.,pp.192 y ss.

²GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p.84.

Constitución Política, como en el Código de Trabajo. Es decir, que viene a ser el sentido "Positivo", el que se encuentra claramente en el Artículo 40 y 64 de la Constitución Política Nacional y en el Código de Trabajo en el Artículo 334 en cuanto a la "Libertad Sindical".

En sentido NEGATIVO al decir que nadie puede ser obligado a pertenecer a ninguna asociación profesional; estableciendo lo contrario a lo que según Krotoschin, establecen la mayoría de las legislaciones: que casi todas contemplan el aspecto positivo y no el negativo. Es el caso de nuestra legislación.

Nadie puede ser, por lo tanto, obligado a ingresar o a no formar parte o a permanecer en el sindicato. Sin embargo, debemos hacer una aclaración, y es que, como parece lógico, cuando un individuo ingresa libremente a un sindicato y decide posteriormente dejar de pertenecer a él, debe cumplir con todas sus obligaciones de carácter económico, pendiente para con el sindicato y tal obligación es reconocida, también por el artículo 373 del Código de Trabajo.

Esto, toma gran relevancia, según se estime que el titular del derecho de sindicación lo es el individuo o el grupo profesional. Si se es participe de que el titular lo son los grupos profesionales, se debe establecer únicamente la libertad positiva de sindicación; en este enfoque, los trabajadores tienen el derecho de constituir o afiliarse a asociaciones profesionales, pero no pueden permanecer alejados de ellas; Nipperdey era partidario de esta posición frente a la polémica con Kaskel. Sin embargo, para quienes sostienen que el titular lo es el individuo, debe consagrarse tanto la libertad sindical en

sentido positivo como en sentido negativo, Kaskel y De La Cueva, “sostienen que deben consagrarse ambos ya que el uno no puede existir sin el otro”¹, nuestro Código establece, según ya lo hemos examinado en líneas anteriores, tanto la libertad en sentido positivo como en sentido negativo, evidenciándonos que es partidario de que es el individuo el titular de este derecho.

El problema de la libertad sindical, es conocido también desde otra perspectiva: La protección al trabajador ante las maniobras de los empresarios, de otros trabajadores o de los grupos obreros que pueden pretender, por diversos medios, obligar a los trabajadores a ingresar, separarse o permanecer en la asociación; nos estamos refiriendo aquí a la SINDICACIÓN OBLIGATORIA que constituye en sí misma la antípoda de la LIBRE SINDICACIÓN. A continuación trataremos de estudiar brevemente este problema.

Según Alonso Olea se denominan pactos de seguridad sindical, como él los llama, a los concertados entre los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes que tienen como finalidad general sostener o robustecer a un sindicato determinado, frente a los demás sindicatos o frente a las colectividades no sindicadas, o a aquéllas en general frente a éstas. El pacto puede ser autónomo o formar parte de un convenio colectivo; puede ser un pacto expreso o integrarse dentro de los muchos tácitos, o de las

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p.363

costumbres, que componen el entramado de las relaciones industriales.¹

También son definidos por De La Cueva como; pactos incluidos en los contratos colectivos de trabajo que cierran todo ingreso a los trabajadores libres o que obligan a los empresarios a separar a los obreros que dimitan o son expulsados de las asociaciones profesionales o que imponen a los patronos el deber de otorgar preferencia, mejores salarios, derecho de ascenso, vacaciones pagadas, etc., a los obreros sindicados. "O son cláusulas de los estatutos de la asociación profesional que fijan sanciones para los obreros que se retiren del grupo."²

La sindicación obligatoria puede imponerse desde dos perspectivas: DIRECTAMENTE cuando deviene del texto de la ley; e INDIRECTAMENTE, cuando más bien surge de las iniciativas internas de las organizaciones, es esto lo que en doctrina conforma las "CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN", denominadas también cláusulas de Consolidación y de Preferencia o Privilegio Sindical, o Pactos de Seguridad Social.

De esta forma, la libertad sindical, puede verse mermada tanto de parte del Estado como de parte de los empresarios u organizaciones empresariales o de los mismo trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, Alonso García, las desglosa de la siguiente forma:

¹ ALONSO OLEA, Manuel. Los Pactos de Seguridad Sindical. Algunas decisiones recientes, en Revista Española de Derecho del Trabajo No. 12, Octubre-Diciembre de 1982, España, Ediciones Civitas, p.565.

²DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit., Tomo II,p.368

3. De Parte del Estado:

El estado puede prohibir la filiación de los individuos a un Sindicato, o puede obligar al individuo a adscribirse a un determinado sindicato; puede disponer la obligatoriedad de afiliación e inclusive puede señalar la unicidad sindical y hacer a un determinado Sindicato el único permitido y autorizado.

4. De Parte de los Empresarios:

El establecimiento de la cláusula de open-shop según la cual solo los no afiliados al Sindicato pueden trabajar o la condición impuesta al obrero de no afiliarse al sindicato; o la creación de company-unions, o sea, aquellas organizaciones sindicales creadas por la propia empresa con el propósito de debilitar las organizaciones sindicales de los trabajadores. Todas éstas formas las estudiaremos más adelante, en esta misma sección.

5. De Parte de los Trabajadores:

*Estableciendo cláusulas de closed-shop; de union-shop y de simple preferencia;

también las estudiaremos seguidamente."¹

Las cláusulas de exclusividad sindical (o lo que es lo mismo, Cláusulas de Exclusión), se pueden caracterizar de acuerdo a lo siguiente:

a) Ellas tienen por finalidad reforzar la seguridad y el poderío de negociación de un sindicato.

b) Además, se convierten en cláusulas de observancia obligatoria para el trabajador, o para ambos.

c) La aplicación alcanza a todos los trabajadores, sean sindicados o no.

“A continuación estudiaremos brevemente las diversas formas de manifestación de estas cláusulas.”²

Closed Shop o Taller Cerrado:

Según la cual el empresario se obliga por petición del sindicato, a aceptar únicamente como trabajador a aquel sujeto que esté sindicado con esa determinada organización. La sindicación se convierte en condición necesaria para la obtención del empleo. Esta cláusula tiende más bien a reforzar al sindicato considerado en sí mismo, que a la sindicalización; porque se está obligando al trabajador a sindicarse con un determinado sindicato y no con cualquier sindicato. Se discute si este tipo de cláusula

¹ ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit., pp.193-194.

²FALCHETTI, Roberto. Op. Cit., pp.122 y ss.

es inconstitucional, en el sentido de si se produce o no una violación de los derechos individuales de la persona, en tal sentido nos dice De La Cueva que la puesta en el index del obrero no sindicado es una violación flagrante del derecho formalmente reconocido a cada trabajador por "... la ley, derecho que consiste en la facultad de permanecer extraño a todo grupo corporativo o salir del mismo a voluntad"¹; del mismo modo opina Russomano por considerar que, "no solamente afectan la libertad sindical sino también el derecho de trabajo; del mismo modo Russomano opina que tales cláusulas son inconciliables con el principio de libertad sindical"². Opina Falchetti que, "si se admite que el derecho de sindicación comprende tanto el derecho de afiliarse a un sindicato, la cláusula de taller cerrado vulnera las garantías establecidas para la libertad sindical de los trabajadores"³.

Por el contrario, De la Cueva, las acepta pues estima que tanto los derechos como las libertades no pueden ser delimitados, y que la libertad individual se encuentra limitada por los derechos de los sindicatos; dice que son "esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días, porque los empresarios prefieren emplear a los trabajadores libres y los usan para debilitar a las uniones obreras"⁴.

Union Shop o Taller Sindicado o Cláusula de Exclusión por separación:

¹DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit., p.380

²RUSSOMANO, Mozart V.. Op. Cit.,p.195.

³FALCHETTI, Roberto. Op. Cit., p.125.

⁴DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Tomo II, p.383.

Según la cual, si bien la pertenencia a un determinado sindicato no es condición previa de empleo, si es condición posterior para el mantenimiento del empleo, ya que el sindicato solicita y el empleador acepta, que los trabajadores se afilien al sindicato en un plazo determinado. Obliga a despedir a los trabajadores que dejen de formar parte del sindicato, sea por renuncia o expulsión.

Este tipo de cláusula es fuertemente criticada por la doctrina, entre ellos De la Cueva, puesto que se le está autorizando al sindicato a adoptar sanciones que transgreden el marco jurídico de la relación asociación-afiliado; puesto que además de la sanción de una expulsión del afiliado, se le otorga el poder de una sanción mayor: la pérdida del empleo del trabajador. Además se está sancionando el ejercicio de un derecho: “la no afiliación, y los derechos nunca pueden ser objeto de una sanción, como sí lo son los actos ilícitos”¹. A esto, debemos agregar lo que apunta Falchetti en el sentido de que además de esto, se está atentando contra una de las instituciones pilares del Derecho del Trabajo, cual es la estabilidad en el empleo, dice dicho autor, que una práctica sindical que ataque la estabilidad en el empleo y al derecho de sindicación, “es poco menos que negadora de la propia esencia de los intereses profesionales de los trabajadores, esto es, aquellos intereses cuya defensa constituye la razón de ser de los sindicatos”².

¹Ibid., p. 383.

²FALCHETTI, Roberto. Op. Cit., p126.

Agency Shop o Taller Gestor:

En virtud de la cual, el empresario acepta los encargos de deducir de los salarios que pague a los trabajadores a su servicio cuotas sindicales, y de que las cuotas por él recaudadas se entreguen al sindicato. Según las diferentes variantes, tales cuotas, pueden ser deducidas tanto de trabajadores sindicalizados, como no sindicalizados, bien de todos. Para el mantenimiento de tal cláusula, se aduce que el sindicato logra beneficios que favorecen a todos los trabajadores, y que por lo tanto todos (sindicados o no), deben contribuir con una cuota; sin embargo, presenta problemas tal cláusula en los regímenes que aceptan la pluralidad sindical, pues ¿a cuál de ellos se le darían las cuotas?, una solución: podría ser que se acuerde dársela al sindicato más representativo, sin embargo, esto sería una solución transitoria, pues tal representatividad puede cambiar de manos, según aumente o disminuya el número de afiliados a un sindicato determinado.

Estas son las tres formas básicas de cláusulas de exclusión, pues por ejemplo, “Alonso Olea contempla la cláusula de maintenance o membership”¹, pero nosotros la encontramos incluida dentro, “de la Union Shop o cláusula de exclusión por separación que apuntara Falchetti”², “también este último autor contempla la check-off

¹ ALONSO OLEA, Manuel. Los Pactos de Seguridad Social. Algunas decisiones recientes, Op. Cit., p.566.

² FALCHETTI, Roberto. Op. Cit.. p.125.

contribuyente que, si se somete o está amparado por las normas paccionadas es por misterio de la ley, esto es, por virtud de las normas que determinadas circunstancias imponen la extensión automática del convenio “repudia” las cotizaciones sindicales forzosas de todo tipo por la misma razón que repudia las afiliaciones forzosas al sindicato de todo tipo. Debemos estar de acuerdo, con todo lo aquí dicho, puesto que el contribuir económicamente al mantenimiento de un sindicato, es deber exclusivamente del afiliado, y no de quien no tiene tal condición.

Cláusulas de este tipo funcionan en países como México y Estados Unidos.

En el derecho mexicano son permitidas estas fórmulas, puesto que se ven en las cláusulas de exclusión como una garantía de las asociaciones profesionales obreras, ya que según De la Cueva,

... La solidaridad entre las clases sociales no existe; y es un hecho que en todos los países, y particularmente en México, se han esforzado los empresarios por destruir o minar la fuerza de las uniones obreras; pues bien, las cláusulas de exclusión son una defensa frente a la actitud de los patronos. El orden jurídico ha reconocido la realidad de los grupos sociales y su derecho a la existencia, y debe, en consecuencia otorgarles los elementos indispensables a esa

defensa...¹

No podemos estar de acuerdo con que las violencias a la libertad sindical no solamente provienen del Estado, sino que las más frecuentes, provienen de las propias organizaciones sindicales, al obligarlos a aceptar su doctrina; además tales cláusulas son contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa, elementos esenciales en la LIBRE SINDICACIÓN, por lo que negar éstas dos libertades sería en última instancia desconocer la propia LIBERTAD SINDICAL.

A continuación pasaremos a estudiar de los principios fundamentales señalados al inicio de esta sección: la autonomía sindical.

C. Autonomía Sindical

Históricamente el problema consistía más que todo en la adecuada coordinación de la libertad humana con las exigencias del estado. “ La ciencia social se nutre de la realidad de los grupos humanos, y siendo el sindicato, su estudio ha de centrarse sobre éstas, tal y como opina Alonso Olea ².

Desde el siglo XIX, las asociaciones reclamaban frente al Estado su autonomía para poder luchar por las mejoras de la clase obrera frente a un Estado burgués aliado

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pp.336

² ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit., p.417.

a los empresarios, sin embargo, la filosofía enunciada por Rousseau de una concepción individualista de la soberanía chocaba enormemente con las exigencias de las asociaciones profesionales, la sociedad y el Estado como creaciones del hombre eran soberanos y como tales no podían existir poderes públicos y no podía permitir que dentro de su propio territorio se ejerciera un poder autónomo. A pesar de esto, “las asociaciones crecían y su labor se hacía cada vez más patente probando así la crisis de la idea que se tenía sobre la soberanía”¹.

En la organización sindical, el celo por defender el principio de libertad ha hecho recabar para los sindicatos la mayor amplitud de movimientos posibles, para la actuación del sindicato; de esta forma el sindicato debía gozar de un haz de derecho subjetivos, limitados únicamente por el orden público y la moral, en este sentido, la autonomía referida a los sindicatos representa, sin más, esa libertad de movimientos que es consecuencia del ejercicio de derechos privados subjetivos. Más, sin embargo, apunta García Abellán, que “al caracterizarla de tal modo la autonomía se confunde con la libertad, siendo así que la libertad es el presupuesto y la autonomía no tanto la realización de aquel como el poder de ejercitación de un derecho o derechos preestablecidos y atribuidos a un sujeto. El revestimiento de potestades reconocidas jurídicamente a los sindicatos rebasa para éstos la garantía de ejercicio técnico de

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pp.327 y ss.

aquellas, y tal garantía de ejercicio es posible mediante la realización del principio de AUTONOMÍA SINDICAL.

El principio de autonomía trata de evitar que la defensa de los intereses profesionales o propios de los sindicatos confiada al sindicato sea menoscabada o contradicha por su sumisión a, o por la interferencia de, otros poderes sociales, titulares de intereses distintos, especialmente sin la influencia, la posición o el poderío de éstos hace posible aquellos fenómenos. El estado es el llamado a fijar, dentro de los sistemas modernos, la esfera de libertad de los grupos profesionales, sin que ello signifique que el estado tiene una facultad arbitraria, porque son los individuos y los grupos sociales quienes estructuran al propio Estado y fijan las líneas generales del ordenamiento jurídico existente, la autonomía de la asociación profesional implica la capacidad de organización, de creación de estatutos; de administración de su patrimonio, y de su funcionamiento, etc., pero esto en cuanto a regulación de su propia esfera interna, pues hacia el exterior está encuadrada dentro de toda su esfera que es el ordenamiento jurídico estatal; ya que si no fuera de esta manera, ocurriría lo que muy dramáticamente apunta De La Cueva,

El día en que la asociación profesional, como quería alguna corriente sindical, puede fijar libremente su esfera de libertad y no reconozca la autoridad suprema del estado, habrá desaparecido, no la soberanía del estado, sino lo que

llamamos el Estado Moderno¹.

La organización de la profesión, así como la ordenación de las relaciones entre sus miembros, y aún la atribución a éstos derechos y obligaciones de naturaleza sindical y hasta laboral, constituyen una consecuencia de la previa atribución al sindicato de la autonomía necesaria, para llevar a cabo tales tareas, es necesario, en una palabra, que se le dote, al sindicato de una autodeterminación, sin embargo, el control administrativo que el Estado pueda imponer para la debida supervisión de la organización profesional, como lo indica García Abellan se funda en el ejercicio, de su función de gestor del bien común, que le impulsa a promover, coordinar, estimular y adelantar el funcionamiento de las organizaciones intermedias (para con los sindicatos), y sólo suplirlas cuando no existen en la propia comunidad elementos suficientes para realizar esa tarea.

El sindicato como las demás asociaciones de tipo intermedio, representa una organización vital en la vida social. Su papel no puede ser sustituido por el Estado, excepto en aquellos casos de suplencia obligatoria por falta de los reflejos de una auténtica estructura social.

Podemos concretar la autonomía en dos ramas; tal como lo hace Propereti:

¹ Ibid., pp.331 y ss.

- 1) La autonomía institucional; y
- 2) La autonomía normativa.

Así, la AUTONOMÍA INSTITUCIONAL: radica en la facultad del sindicato de darse su propio ordenamiento jurídico con sus propias iniciativas, es una relación que se establece entre el ordenamiento jurídico producido por la propia entidad y el preestablecido por el Estado.

La AUTONOMÍA NORMATIVA: es la facultad de producir normas, que vinculen a los integrantes del grupo; es consecuencia de la autonomía institucional.¹

“Puede pensarse que la injerencia en la vida de la organización sindical se lleva acabo, solamente por parte del Estado, pero esto no es así, pues la autonomía sindical, se puede ver atentada por otros sujetos, como bien lo apunta Russomano”², podemos indicar las siguientes.

1) El intervencionismo puede devenir de órganos sindicales superiores en perjuicios de los órganos inferiores; sean Federaciones o Confederaciones. Es lógico

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., pp.105 y ss.

² RUSSOMANO, Mozart V.. Op. Cit., pp.84 y ss.

que exista cierta jerarquía entre las organizaciones y que las superiores tengan facultades que no posean las inferiores, pero lo que no se puede permitir es que ejerzan esas facultades despóticamente; el papel que se debe siempre desempeñar es de coordinación y de representación en el plano nacional.

2) Puede que también el empresario controle el sindicato sometiéndolo a su voluntad de diversas formas, una de ellas podrían ser los “sindicatos amarillos”, o sea, aquellos que se someten a la voluntad del empleador para conseguir ventajas personales o favores inconfesables.

3) Finalmente, y a la que hemos dado más importancia, es el intervencionismo del Estado, sea directamente por medio de sus leyes y normas; “sea indirectamente por medio de un servilismo de los dirigentes sindicales que buscan beneficios, cargos públicos o prestigios ante el gobierno”.¹

La autonomía del sindicato presupone:

a) Derecho a crear nuevas entidades, con cumplimiento previo de las normas dadas por el Estado.

¹ Ibid., pp.84-85

- b) Derecho a la libre organización interna, dándose su propio estatuto, a pesar de que deben cumplir los requisitos mínimos señalados por la ley.
- c) Derecho a funcionar libremente, siempre enmarcado este ejercicio dentro del contexto de la ley; y
- d) “Derecho a conformar asociaciones de rango superior”.¹

Debemos entender, por supuesto, que aunque estas libertades son amplias, no son absolutas, pues como apunta Russomano, incluso en el más puro régimen democrático, tiene el Estado el derecho, y el deber, inclusive de ejercer vigilancia sobre el comportamiento de los sindicatos, en defensa de sus propias finalidades sociales. Cuando el sindicato incumple los fines legales y reglamentarios que no lo justifican, es cuando sirve de instrumento político, con vistas a las elecciones, volviéndose un portaestandarte de movimientos partidistas, cuando pone en peligro la seguridad del Estado, cuando no puede funcionar por falta comprobada de quórum, cuando sus dirigentes se apropian indebidamente de los bienes que constituyen el patrimonio del sindicato; en otras situaciones análogas y extremas, no hay por qué negar la competencia del Estado para intervenir en la vida sindical, a fin de normalizar

¹ Ibid., p. 85.

su funcionamiento y ajustarlo al fiel desempeño de su histórica misión.

A continuación pasaremos a estudiar, los Aspectos Legales de la Autonomía Sindical y los principios fundamentales de la Libertad Sindical: Unidad o Popularidad Sindical.

Aspectos legales de la Autonomía Sindical.

Nuestra legislación laboral consagra el principio de la autonomía sindical, debido precisamente a que a los sindicatos se les permita confeccionar sus propios estatutos administrativos, sus fondos, establecen los requisitos para la filiación de sus miembros, constituir sus propios organismos internos de dirección, y también reunirse cuando lo estimen conveniente sin necesidad de autorización alguna, todo esto desde luego dentro de lo que consagra la ley.

Ahora bien, para facilitar aún más esa autonomía se les permite a las organizaciones sindicales solicitar a los empleadores que se les descuente del salario de los trabajadores, la cuota sindical, y se establecen sanciones a las prácticas desleales para con la organización de parte del empleador ya sea el establecimiento de listas negras, presiones o cualquier otro medio que utilice el empleador para con la organización sindical, esto lo encontramos en el artículo 363 y 388 del Código de Trabajo.

Lógicamente que tiene que establecerse medidas de seguridad para evitar el abuso de este derecho y por consiguiente se sancionan también aquellas autoridades que no cumplan con su deber y que administran incorrectamente los fondos económicos.

En nuestra legislación se ha establecido inclusive ciertas medidas que garanticen la eficacia de esa autonomía otorgándole la concesión especial a las organizaciones sindicales de estar libre de gravámenes fiscales de toda clase de manera que la misma pueda robustecer sus fondos y efectuar operaciones mercantiles sin obstáculos de ninguna naturaleza.

Igualmente se consagra la institución del Fuero Sindical que le permite a la organización cumplir con sus tareas conservando los miembros que tengan que designarse para la misma estabilidad del empleo, según el libro III Título I Capítulo VI Sección Segunda, que se hace referencia Fuero Sindical; es permitido y se le facilita los medios auxiliares de defensa de esta autonomía como lo son el derecho de Huelga y Paro.

II UNIDAD O PLURALIDAD SINDICAL

A. Ideas Generales.

Antes que nada, debemos de limitar lo que el término “Unidad Sindical”

significa puesto que la expresión ha conducido a frecuentes equívocos.

Con la expresión “unidad sindical” se le alude frecuentemente, como lo que indica García Abellán, a:

- a) A la existencia de sindicatos únicos por categoría profesional.
- b) A la existencia de sindicatos únicos por ramas de producción.
- c) A la unificación bajo entidades superiores y sin perder su personalidad jurídica propia de unidades sindicales existentes.
- d) A la atribución de ciertas y determinadas entidades sindicales de exclusivo derecho de representación ante determinado supuesto.
- e) A la unión de varias agrupaciones sindicales de segundo o tercer grado, sean federaciones o confederaciones, respectivamente.¹

El sentido que debemos entender, aquí, por la unidad sindical, es “el principio que previene que, en cada región, empresa o industria, no pueda formarse sino un sindicato”², o, la tendencia a la creación de grupos sindicales, exclusivos y excluyentes, de dirección única, actividad monopolizante puede excluir la existencia en derecho de otras entidades profesionales. Por sindicato único, en fin, hay que entender la existencia impuesta por la ley de una sola entidad sindical para toda una

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p.100.

² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Tomo II, p. 404.

categoría o rama de la producción, con la exclusión formal de cualquiera otra diversa de la legalmente creada o jurídicamente reconocida como única, “también ha sido definida la unidad sindical como el régimen en que solo se admite la existencia, al mismo tiempo y en el mismo lugar, de un único sindicato representativo de los trabajadores o empresarios de la misma categoría¹, del mismo modo Susseskino opina que si el interés colectivo de cada grupo profesional es uno solo, se hace evidente desde el punto de vista jurídico y sociológico que la representación de la categoría debe tener, dentro de cada zona territorial, a un sindicato único.

Definida la unidad sindical, tal como lo hemos hecho en líneas anteriores, debemos definir del mismo modo la pluralidad sindical:

Como es lógico, la pluralidad sindical es la antípoda de la unidad sindical; así, ha sido entendida, tal y como observa Comba como la libertad de los sindicatos para determinar la circunscripción territorial sobre la que han de actuar y la libertad de crear agrupaciones de segundo grado, es decir, federaciones, así “El principio de la sindicalización plural, por el contrario, permite la formación de varios sindicatos en la misma región empresa o industrias, tantos cuantos deseen los interesados, a condición, sin embargo, de que en cada caso se cumplan ciertos requisitos mínimos”, también Russomano nos dice que “La pluralidad sindical, partiendo de la legitimidad de los sindicatos disidentes, admite, por el contrario, que en una misma base territorial, y al

¹ RUSSOMANO, Mozart V. Op. Cit., p.91.

mismo tiempo dos o más de dos sindicato representen a los trabajadores o empresarios de la misma categoría”¹

Podemos deducir, de lo apuntado, que un régimen de unicidad sindical, la opción del trabajador o del patrono, es la decisión de ingresar o no al sindicato único; en cambio en un sistema plural, se le otorga al sujeto el privilegio de escoger entre diferentes sindicatos, o si fuera del caso, de disentir de los sindicatos existentes y fundar otros sindicatos, amparados en la minoría disidente, una vez, por su puesto, se cumplan con los requisitos de la ley exigida.

Los juristas que estudian el sindicalismo adoptan hoy dos tesis opuestas e inconciliables: deben elegir entre el régimen de unidad o de pluralidad sindical; a continuación estudiaremos algunas de las posiciones adoptadas:

Con base en la definición que sobre la unidad sindical nos brinda varios autores que son partidarios de la unidad consideran que la libertad sindical de los individuos se haya garantizada por el hecho de que dentro de la asociación única los asociados pueden hacer prevalecer su criterio mediante el sistema de las mayorías, sin embargo, podrían apuntárseles como críticas “el razonamiento de Sussekind y de quienes lo comparten, sería aplicable a los partidos políticos en el sentido de también dentro de ellos actúa el régimen de las mayorías. No obstante, es sabido que el partido político único es característicos de los países totalitarios, llámense comunista, falangista,

¹ Ibid., pp. 91 - 92.

fascistas, nazistas, etc. Por la misma razón, ha de entenderse que el sindicato único es representativo de un sistema totalitario, mientras que el sindicalismo múltiple lo es del régimen democrático. Del mismo modo Brete De la Gressaye se muestra partidario del sindicato único en Francia, sin embargo son los propios sindicatos franceses quienes combaten tal posición, ellos mismos publicaron un manifiesto conjunto reaccionando frente a la posición adoptada por De la Gressaye, diciendo que el sindicalismo, para poder existir, debe ser “independiente en un país libre ...”, los sindicatos franceses libres, como los de todas partes, saben muy bien que el sindicato único no puede respetar la libertad de los trabajadores porque ellos mismos no son libres puesto que se hayan sometidos a la acción intervencionista estatal.

Las legislaciones también han adoptado sus diversas posiciones: así el viejo derecho colectivo francés, inglés y belga aceptaron el principio de pluralidad, la doctrina se esparció por América (a excepción de Chile y Brasil), en Italia sin embargo se impuso el sistema único, hasta que en 1947 se impuso el sistema de pluralidad.¹

Otros autores adoptan una posición ecléctica al respecto, cuando dice que el legislador debe superar el esfuerzo para hacer coincidir la libertad con la autoridad,

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pp.404 y ss.

toda vez que si el pluralismo puede llevar a la dispersión y atomización sindical, así como el patronazgo, la unidad puede llevar a la dictadura sindical y no pocas veces al "unicato político", así propone tres soluciones:

a) Reconocer la representatividad a la asociación más representativa;

b) Atribuir la representación a una comisión compuesta por los delegados de las distintas asociaciones en forma proporcional; y

c) Reconocer la representación a una sola asociación designada a priori.

Sin embargo no indica el autor a cual de las tres posiciones es partidario.

Un poco más firmemente opina Kautsky comentando acerca de que los regímenes totalitarios, sobre todo, refiriéndose a la Rusia soviética: La cólera de los comunistas no está dirigida principalmente a los capitalistas extranjeros sino a los trabajadores organizados en partidos socialistas, laborista y el sindicato libres. La unidad de la clase trabajadora. Pero la unidad solo dentro de un movimiento obrero libre. No una unidad falsa, no a la unida que solo conduce a la discordia y a la disensión.

Opina, sobre el tema,
Russomano que, cuando el
individuo en este caso, el

trabajador, opta por la negativa, tiene el derecho de, usando de ella, ir más allá, divergiendo de los sindicatos existentes e incluso fundado una entidad disidente y minoritaria del mismo género. Esta es la profunda razón primaria y primera, por la cual sustentamos la tesis de la pluralidad sindical. La pluralidad sindical admite que, al mismo tiempo, en el mismo lugar, la misma categoría económica este indistintamente congregada al sindicato único o dividida en diversos sindicatos de la misma naturaleza.¹

Hasta el momento hemos tratado, primeramente, de definir que significa tanto la “Unidad Sindical” como la “Pluralidad Sindical”, también hemos enunciado algunas de las posiciones que los tratadistas han adoptado acerca del tema. A continuación enunciaré las ventajas y desventajas de uno u otro sistema para luego enunciar nuestra opinión.

Quien más claramente señala los defectos de uno u otro sistema es Russomano, por lo tanto, nos basaremos en él:

B. La Unidad Sindical

¹ RUSSOMANO, Mozart. V. Op. Cit., p.88.

a) Limita la libertad sindical, como ya lo analizamos al inicio de esta sección, la libertad sindical no solamente supone el derecho de ingresar o no al seno de la organización, sino que por lo contrario va más allá, y supone la libertad del individuo de elegir aquellos a los cuales quiere unirse.

b) El sindicato único y oficializado es producto artificial de la ley, dejando de ser el fruto de un movimiento lleno de espontaneidad y palpitaciones.

c) Se vuelve presa fácil para la voracidad intervencionista del Estado, que tiende modernamente a fortalecer órganos ejecutivos; se pone de esta forma, en peligro el principio de autonomía que debe regir al sindicato.

d) Estimula la profesionalización de los dirigentes sindicales, que no es mala desde el punto de vista de su mejor preparación en el tratamiento de conflicto que puedan surgir, pero es mala si lo que se está haciendo es impedir a otros sujetos, también capacitados para participar en el manejo de la organización.

e) Crea desconfianza en el espíritu del trabajador en cuanto a la dependencia, la altivez y a la serenidad de sus resoluciones.

C. La Pluralidad Sindical

a) La pluralidad quiebra la

unidad de la clase obrera al respecto apunta Russomano que este argumento es antiguo, pero válido. Ha sido utilizado por los subjuristas, políticamente alineados, tanto a la derecha como en la izquierda, parece ser el fundamento principal del sindicalismo comunista desde el punto de vista doctrinal, aunque, como se sabe, su finalidad es la de asegurar, a través del control del sindicato único, el control de la clase obrera. Aunque también era el fundamento de los primeros años de la experiencia fascista italiana.¹

b) Estimula la lucha entre los sindicatos y, por extensión entre sus dirigentes y asociados.

c) La vanidad o la ambición de sus líderes cuando se sienten heridos, llevan a la formación de sindicatos disidentes, números e innecesarios, muchas veces.

d) Todos éstos factores contribuyen a la debilitación de la lucha obrera y del propio sindicato, desvirtuándose así el desarrollo histórico del sindicalismo.

¹ Ibid., p. 209.

e) Presupone en momentos cruciales, la declaración de la entidad más representativa, de modo que los sindicatos quedan divididos en dos categorías, unos de detrimentos de otros, lo que puede hacer que los trabajadores abandonen los sindicatos más débiles, ingresando al más poderoso, resultando así en la práctica el sindicato único que se quería evitar.

Es fácil imaginarnos los medios de fácil coacción que se ejerce sobre el sindicato único, los sindicatos múltiples son más difíciles de dominar, por el mismo hecho de multiplicidad; además el sindicato único es representativo de un sistema totalitario, mientras que el múltiple es de los regímenes democráticos; ya que en un sistema plural garantiza mejor la propia libertad sindical, además el sistema de pluralidad sindical es óptimo en aquellos países que posean un sistema económico considerable, una compenetración y solidaridad entre la clase trabajadora, y sobre todo una tradición sindical bien orientada, no solo buscando beneficios para toda la clase trabajadora en bien del propio Estado, no tratando de destruirlo, sino por el contrario fortaleciéndolo cada vez más en armonía con todas las clases sociales, el único riesgo que no puede correrse, nos dice Russomano, “es el de la seguridad de la clase obrera, pues cuando esta seguridad desaparece, desaparecerían en breve todas las libertades”¹. Son estas la principales razones, por las cuales nos inclinamos por el

¹ Ibid., p. 109.

sistema de pluralidad sindical.

III SINDICALISMO EN PANAMÁ

A. Aspectos Generales

Con los inicios de nuestra República, que tuvo su génesis jurídicas con la Constitución de 1904 todavía no se asociaba en Panamá el Principio Dogmático Constitucional de la Libertad de Sindicalización.

Lo sostenido en el párrafo presente tiene su explicación lógica por el hecho de que se iniciaba la estructura de un nuevo estado de derecho carente de experiencia y por consiguiente de madurez económica, política y social.

Ahora bien, no es digno de la Constitución de 1941 que se consagra “ los principios dogmáticos de limitación de la jornada, el día de descanso semanal, el derecho de vacaciones, la protección a la maternidad obrera, el derecho a un salario justo, y las libertades de reunión, tránsito, etc.

En la constitución de 1946 se reforman y amplían los derechos consagrados en la constitución de 1941, y dio origen a la legislación especial del trabajo que surgió mediante la ley 67 de 1947, que llegó a constituir el primer Código de Trabajo de la República de Panamá, por medio de la cual se desarrolló el derecho de sindicación

consagrado en el artículo 57 de la Constitución Política de la República de Panamá correspondiente al año de 1946.

No obstante lo anterior, surge el Decreto de Gabinete No. 221 del 18 de noviembre de 1971 que establece el Décimo Tercer Mes, para los trabajadores panameños como una conquista de los Sindicatos en Panamá.

Luego entonces, se promulga el nuevo código de trabajo, mediante el Decreto de Gabinete No. 252 del 30 de diciembre de 1971 y la nueva Constitución Política de la República de Panamá.

B. BREVE RESEÑA HISTÓRICA.

Es necesario presentar en el desarrollo de este tema los aspectos más importantes que le dan origen al movimiento sindical en nuestro país, entre las cuales tenemos que el primer ensayo de la clase trabajadora panameña para agruparse en una asociación sindical, tuvo lugar en el año de 1909 con la fundación de la Asociación de Panaderos y dulceros.

Posteriormente se fundó la Confederación de Trabajadores y Campesinos de la República de Panamá el día 17 de noviembre de 1942 con 164 trabajadores. Este organismo está dirigido por un grupo de entidades que a saber son las siguientes:

Dirección General, Comité de Gobierno y Organización; una Junta Consultora y un comité de Propaganda.

En el año de 1945 surgió la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá, acuerpada por nueve sindicatos que entre los cuales tenemos los siguientes: *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Confederación de Ropa y Anexo de Panamá, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Tenería el Progreso.*

La organización citada esta dirigida por las siguientes entidades: *Autoridad Suprema*, la constituyen los sindicatos asociados que en un conjunto forman el Congreso Nacional Anual. Este congreso elige al Consejo Federal quienes a su vez nombran el Comité Ejecutivo Federal.

La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá se inició en el año de 1956 con la afiliación de la Federación del Sindicato Independiente, Federación del Sindicato de Agricultura de Panamá y la asociación de Trabajadores Marítimos de Panamá.

En nuestro país se le dio inicio en una forma efectiva a nivel de organización sindical al Movimiento Cristiano con la fundación en el año de 1961 de la Federación Istmeña de los trabajadores cristianos, contando entre sus filas con los siguientes sindicatos:

Unión General de Conductores de Automotores de Panamá, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción, el Sindicato de Trabajadores de Equipo Pesado, el Sindicato de Industria del Vestido y el Sindicato de Trabajadores de

Barbería y Saloneros de Belleza.

IV. CAPACIDAD LEGAL DE LOS SINDICATOS.

A. Aspectos Generales.

En relación a este punto generalmente los tratadistas designan el concepto de capacidad sindical para referirse a la capacidad legal para sindicalizarse.

En términos generales rige el principio de la mayoría de edad de acuerdo con el ordenamiento jurídico del estado correspondiente. En este sentido, tenemos que para algunos será a los 18 años, o a los 21, etc., se incluye también sujetos capaces aquellos menores que para su condición de personas que económicamente dependen de su propio esfuerzo y con el consentimiento de sus poderes, están trabajando, podrían hacerlo también al igual que los habilitados de edad y los emancipados.

El Tratadista de Derecho de Trabajo Guillermo Cabanellas nos dice sobre el particular:

En cuanto a los sindicatos de trabajadores, el criterio que prevalece actualmente se inclina a la máxima tolerancia en relación con las diversas clases de obreros y empleados; y así se admite, en casi todas las legislaciones, la capacidad de los menores de edad, pero mayores de 18, y de las mujeres casadas para ingresar libremente en los sindicatos. También se reconoce tal derecho a los

extranjeros, aunque exista la tendencia a no permitirle ejercer cargo directivo a los menores.

El Profesor Cabanellas plantea la organización moderna que existe en relación a la aceptación de los menores de edad en los sindicatos de los trabajadores desde luego en el caso que el contempla se trata de aquellas legislaciones en las que la mayoría de edad se obtiene a los 21, por ese motivo se refiere a los menores de edad mayores de 18.

Ahora bien, es importante mencionar la situación de aquellos trabajadores que dentro de la empresa desempeñan cargo de confianza tales como Contralor, Gerente, Administrador, Subgerentes y otros en cuanto a la edad reúnen los requisitos para sindicalizarse, pero como una excepción no se permite su ingreso, como una medida de seguridad de los intereses a la organización y para el caso que se les permita ingresar al Sindicato lo que si se le prohíbe definitivamente es que sean miembros de la Junta Directiva, porque sería ilógico que el Representante legal de la empresa actúe también como Representante Legal de los Trabajadores.

B. ASPECTOS LEGALES.

Nuestro Código de Trabajo establece en el artículo 337 que los menores de edad que hayan cumplido los 14 años pueden ingresar a un sindicato, pero no les permite que formen parte de la Directiva del mismo de manera que en nuestra legislación la edad mínima para poder ser miembro de una organización sindical es a

los 14 años de edad y esto se explica porque es a partir de 14 años que se permite el trabajo al los menores de edad, tomando en consideración los convenios internacionales del trabajo ratificados por Panamá y además porque se tiene entendido que a los 14 años una persona en nuestro país ha terminado la educación básica obligatoria que son los estudios de la escuela primaria.

En cuanto a la Capacidad Legal para ser miembro de la Junta Directiva nuestro Código de Trabajo en el artículo 369 exige que la persona sea mayor de edad y panameña, entendiéndose como tal nacimiento o nacionalidad. Luego nuestro Código se remite a los estatutos de cada organización en particular para los efectos de los demás requisitos esenciales.

En lo que se refiere a este concepto consideramos que lo que el mismo engendra es la facultad dispositiva que posee la organización para la administración de la misma, tal como anotamos en las consideraciones anteriores, esto viene a ser su capacidad para adquirir y contraer derechos y obligaciones.

CAPITULO III

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU

ACCION EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

I. LA O.I.T. Y SU ACCION EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL.

A. Organización Internacional del Trabajo.

1. Aspectos Generales.

Antes de nada, debemos estudiar un poco la composición de la OTI, así como las causas que generaron su nacimiento.

El sindicalismo, en el plano internacional, se constituye como esfuerzo de las organizaciones internacionales en unirse mundialmente; dichos esfuerzos podemos situarlos en dependencias: socialistas y democráticos; las primeras inquietudes internacionales que surgieron fueron los de tendencias socialistas, por lo tanto son los primeros que explicamos en este estudio.

a. Movimientos Internacionales de Orientación Socialista.

En 1848 se publica el Manifiesto Comunista, cuyos autores son Marx y Hegels, adquiriendo con ello resonancia internacional; en 1869 se funda la “Primera Internacional” con una breve duración, puesto que 12 años más tarde desaparece. Aunque otros autores citan otros movimientos anteriores a la Primera Internacional, como por ejemplo Russomano habla de la “Liga Comunista” nacida en 1838, nosotros

partiremos de la Primera internacional, por ser quizás el primer gran movimiento internacional. Desaparecida la Primera internacional, surge en 1889 la Segunda Internacional Obrera, desplegando toda una lucha contra el imperialismo y la abolición del capitalismo; y tal como se ha dicho “La Segunda Internacional Promovió ocho congresos y puede considerarse como la verdadera creadora del socialismo internacional”¹. La Segunda Internacional desaparece en 1914, para dar paso a la creación de la Tercera Internacional como una necesidad histórica y una consecuencia lógica de la Primera Guerra Mundial, con el derrumbe de la Segunda Internacional, también por otro lado “... la gran Revolución de octubre determinaba el nacimiento de una nueva Internacional; la historia del movimiento obrero revolucionario tenía que seguir el curso”², proclamando “ a través de la unión de los trabajadores de todos los países, la destrucción de las naciones capitalistas y la implantación de la dictadura del proletariado”³, posteriormente y debido a la heterogeneidad de las fuerzas y tendencias en su seno y el estallido de la Segunda Guerra Mundial y las alianzas políticas de la Unión Soviética con las naciones occidentales provocaron su desilusión.

Después de varias reuniones y conferencias, celebradas entre 1947 y 1948, el socialismo de derecha europeo, una vez reorganizados sus partidos nacionales, se

¹ RUSSOMANO, Mozart V. Op. Cit., p.160.

² DEL ROSAL, Amaro. Los Congresos Obreros Internacionales en el siglo XIX. (España: Ediciones Grijabol, Tercera Edición, tomo II, 1975) pp. 195 y ss.

³ RUSSOMANO, Mozart V. Op. Cit., p. 160.

planteó como tarea la de constituir una nueva Internacional socialista que diera continuidad a la Segunda Internacional reconstituida en Hamburgo en 1923 y muestra por segunda vez, con la Segunda Guerra Mundial en 1940, así la creación de la Tercera Internacional fue necesidad histórica y una consecuencia lógica de la Primera Guerra Mundial, con el derrumbe de la Segunda Internacional. Múltiples fueron los problemas que se intentaron con este intento de "unión ", pero sobre esto volveremos más adelante, basta decir que por ejemplo la Confederación de Sindicatos cristianos no quería unirse a las Internacionales porque: "en la práctica de la institución de los sindicatos únicos y obligatorios provocó una espantosa tiranía y ella quiere permanecer fiel al principio que la inspira: la expansión de la personalidad humana"¹.

b. Movimientos Democráticos.

Al contrario de los socialistas, los demócratas intentaban darle al movimiento internacional un sentido más sindicalista y menos político.

La Federación Sindical internacional, fundada en 1902 correlativas preocupaciones políticas señalaba su oposición a las actividades comunistas en el sindicalismo internacional, apoyado la actividad que vendría a ser desarrollada por la OIT y

¹DOLEANS, Edouard. Historia del Movimineto Obrero 1921-Hoy (Madrid: Editorial Gráfico Casado, 1973) p. 315.

pensado obtener por medio de ésta, el progreso de la legislación laboral¹.

Este movimiento lo que le preocupaba era estimular los programas de educación de los trabajadores, el fortalecimiento de los sindicatos nacionales y la creación de una verdadera solidaridad de los trabajadores de todos los países. Dejando de lado todo intento revolucionario, que sí buscaban los movimientos socialistas, analizados brevemente en las líneas pasadas. Al finalizar la Segunda Guerra Mundial se intentó dar un equilibrio al sindicalismo de parte de cuatro grandes potencias mundiales: Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos y La Unión Soviética; "fundándose la federación Sindical Mundial que señalaba como sus principales tarea la despacificación de Alemania, la democratización del Japón y la cohesión de las potencias aliadas en la postguerra"².

Posteriormente, y debido a la politización con tendencias socialistas y atacada la Federación, por los Estados Unidos y Francia, entre otros, se crea en 1949 la Confederación Internacional de Sindicatos Libres con sede en Bruselas, la cual fue divulgada con la fórmula dada por Walter Reuther.

Fue necesario hacer esta breve reseña sobre los movimientos internacionales y las tendencias que los originaron, para poder entender más claramente las causas que generaron la creación de la OIT para examinar posteriormente su funcionamiento.

¹ RUSSOMANO, Mozart V. Op. Cit., p.161.

² Idem

B. La Organización Internacional de Trabajo.

La idea de una reglamentación internacional de trabajo se encuentra en múltiples reuniones, desde la segunda mitad del siglo XIX.

Algunas de las reuniones fueron: "la celebrada por la Asociación Internacional de Trabajadores en Ginebra en 1866 y Baltimore en 1877, el Congreso Internacional Roubaix en 1884, el Congreso Socialista de París de 1889, la Conferencia de Berlín en 1890 en donde se suele considerar como iniciado propiamente el cuadro de precedentes de la actual OIT, otras fueron en Zurich en 1887, "el Congreso de París de 1900 donde nació la Asociación Internacional para la protección de los Trabajadores y otras muchas conferencias más"¹.

Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, las fuerzas de las organizaciones obreras logró que

¹ ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit., pp. 130 y ss.

en la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de la Paz, le designara una Comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del Tratado de Paz determinó la creación de la Sociedad de Naciones...y bajo la presión de las clases trabajadoras en el nacimiento de la Organización Internacional de Trabajo.¹

Además debemos de ver la propia Constitución de la OIT, cuyo texto original fue aprobado en 1919 y ha sido modificado por la enmienda de 1922 que entró en vigor el 4 de junio de 1934, por el instrumento de enmienda de 1946 que entró en vigor el 20 de mayo de 1954 por el instrumento de enmienda de 1962 que entró en vigor el 22 de mayo de 1963 y por el instrumento de enmienda que entró en vigor el 1 de noviembre de 1974, cuyo texto se puede estudiar al final de esta investigación en Anexos, en cuyo artículo 1º dispone la fundación permanente de la organización.

Con los precedentes en el siglo XIX y principios del siglo XX, y la verdadera internacionalización laboral ocurre con la postguerra de 1918 y se ve plasmada en el Tratado de Versalles, así los Estados firmantes se obligan a "asegurar y mantener condiciones de trabajos equitativas y humanas a establecer y mantener las organizaciones internacionales necesarias (artículo 22 a) del Pacto de la Sociedad de

¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. (México: Editorial Porrúa S.A., Cuarta Edición, 1977) p. 26.

las Naciones, parte I de Tratado de Versalles). El propio Tratado, parte XIII, crea una Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la misión de mejorar aquellas condiciones de trabajo que por el grado de injusticia, miseria y privaciones que entrañan para gran número de personas. Y, por el descontento que en consecuencia causan "constituyen una amenaza para la paz y la armonía universales"¹.

C. Los Principales Fines de la OIT son:

- 1) Plena ocupación y elevación del nivel de vida,
- 2) Orientación profesional adecuada y empleo de acuerdo con las aptitudes de cada uno, acudiendo, para ello, incluso a traslados, de trabajadores y migraciones de mano de obra,
- 3) Participación equitativa de todos en los frutos del trabajo, salario mínimo vital y disfrute de las mejoras conseguida en las condiciones laborales,
- 4) Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y cooperación de trabajadores en el mejoramiento continuo de la organización de la producción;
- 5) Extensión a todos de medida de seguridad social y protección

¹ ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. (Madrid. Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid. Cuarta Edición. 1983), p. 439.

adecuada de la vida y la salud de los trabajadores,

6) Protección de la infancia y la maternidad,

7) Nivel adecuado de alimentación, vivienda y medios de recreo, cultura, y

8) Garantía de igualdad de oportunidades en los campos educativos y profesionales¹.

A estos fines debemos agregar un importante fin: los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva. Siendo éste el principal, para este trabajo, de los fines de la OIT en la protección de la libertad sindical.

D. Los Órganos de la OIT son los siguientes:

1. La Conferencia General:

Es el órgano deliberante de la OIT, que debe reunirse por lo menos una vez al

¹ Ibid., p.133.

año, cada uno de los Estados miembros está representado por cuatro delegados: dos del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empresarios, contando cada uno con voto individual. Esto consiste en el llamado tripartidismo de la OIT (reforzado recientemente por el convenio número 144, Ginebra, 1976, que compromete a los Gobiernos que lo ratifiquen a asegurar consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT);

La función básica de la Conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo (convenio y recomendaciones), se examina también la memoria que presenta el Director General, lo que permite que los delegados expongan sus criterios con el fin de guiar al Consejo Administrativo y al Director en su tarea de la persecución de nuevas metas. Tiene además el control máximo de la Organización.

2. El Consejo de Administración:

Compuesto por 56 personas, de las cuales 28 representan a los Gobiernos, 14 a los empresarios y 14 a los trabajadores. De los 28, diez son representantes permanentes por un período de 3 años. Entre sus tareas más importantes se encuentra la de designación del Director General y la fijación del orden del día de la

Conferencia, otras tareas son: dar al Director General las instrucciones necesarias para la ejecución de sus funciones, constituir e integrar las comisiones que considere necesarias, en su seno o fuera del Consejo; determinar la política y vigilar la ejecución de los programas de asistencia técnica, etc.

3. La Oficina Internacional del Trabajo:

Se constituye como el órgano técnico, de estudio y ejecución de los planes y programas de trabajo de la Organización, así como también prepara los proyectos de los convenios y recomendaciones que posteriormente serán presentadas a la Conferencia para su adopción. Su personal está constituido por funcionarios internacionales, que provienen de más de 80 países.

Los creadores de la OIT pensaron que era necesario salvaguardar la independencia y libertad de la acción de la Organización, a cuyo fin incluyeron dos principios en su Carta Constitutiva: el primero declara que las funciones del director y del personal de la Oficina 'serán exclusivamente de carácter internacional'; el segundo, consecuencia del anterior, es doble; primeramente determinar que el director y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno o autoridad distinta de la Organización, y en su segunda parte exige de los gobiernos respeten el carácter internacional de las funciones del director y del personal y les

prohibe tratar de ejercer influencia alguna sobre ellos.

Descrita brevemente el nacimiento y la estructura de la Organización Internacional del Trabajo, pasaremos a estudiar la función de la organización en materia de la libertad sindical.

II. PRINCIPIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

A. La OIT y su Acción en Materia de Libertad Sindical.

La acción común de los Gobiernos, trabajadores y patronos es desarrollada a través de la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo así, la representación del sector obrero-patronal en este organismo por intermedio de sus organizaciones respectivas en un corolario de las teorías integracionistas del individuo a la sociedad, que requieren fundamentalmente la aceptación del principio de asociacionismo, y en este caso específico, el reconocimiento del derecho a la sindicalización. La libertad de que deben gozar los trabajadores y empleadores para crear organizaciones cuyo objeto sea fomentar y defender sus intereses respectivos, implica una toma de posiciones contraria a las concepciones liberalistas extremas en las que el individuo es contrapuesto directamente del Estado a su contraparte en las relaciones de trabajo.

La parte XIII del Tratado de Versalles dice que las partes contratantes consideran que el derecho de asociación, para todos los fines lícitos, es de suma importancia tanto para obreros como para patronos, al ser modificada la Constitución de la OIT en 1944 mediante la Declaración de Filadelfia, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó la libertad de asociación como uno de los principios fundamentales en los que se apoya la Organización. ¿El derecho de asociación entendido en lato sensu, es decir, comprendiendo en sí mismo el derecho de sindicación para fines profesionales; ha encontrado su expresión en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, el artículo 20 dice que "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses". La misma protección encontramos también en otras conferencias, como por ejemplo, la Carta de la Organización de Estados Americanos en Bogotá en 1948, igualmente la Declaración Americana de los Derechos del Hombre en su artículo 22 dice que toda persona tiene derecho de asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos económicos, profesionales y sindicales; también el Convenio Europeo de Protección de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales adoptado en Roma en 1950, y así podríamos seguir citando conferencias en las cuales se ha elegido como principio fundamental: "a la libertad de asociación entendido en lato sensu"¹.

¹ DEVEALI, Mario. Op. Cit., Tomo V, pp.597 y ss.

El derecho de sindicación, tal y como lo hemos visto en líneas pasadas, se constituye como uno de los pilares fundamentales de la OIT; y del mismo modo, ha sido reconocido en los principales instrumentos enunciativos de los derechos del individuo, como principio base que debe regir a todas las sociedades modernas. Sin embargo, y tal como apunta Deveali, la libertad de sindicación no es posible sino en el marco de otras libertades que deben ser respetadas de igual modo, nos dice que el grado de libertad de que se disfrutaran las organizaciones profesionales para determinar y organizar su acción depende de una manera estrecha de ciertas disposiciones legales de alcance general, referentes al derecho de libre reunión, de libre expresión del pensamiento y, en términos generales, de las libertades civiles y políticas de que gozan los habitantes de un país.

La OIT busca, como es lógico, el respeto de los derechos básicos de los individuos en consonancia con los intereses económicos, sociales y políticos de los Estados; la base táctica y filosófica que la inspira es la creencia de la existencia de una inclinación natural hacia la conciliación y el compromiso; "pluribus in unnum" sería también aquí la fórmula, entendiendo que la unidad será buscada y consentida libremente.

La OIT no propone fórmulas concretas para las organizaciones sindicales, ni pretende de esta forma solucionar todos los conflictos que se den en virtud de las

relaciones de los Estados, los empleadores y los trabajadores, aboga sí, por la coparticipación de estos tres factores. El objetivo de la OIT no es alimentar los malentendidos y dificultades, ni propiciar las huelgas. La filosofía de la OIT, ha seguido los lineamientos dados en la Constitución de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944, y así ha sido desarrollada a través de los años una basta obra en la elaboración de principios y normas concretas en materia de libertad sindical.

Múltiples han sido los instrumentos que para cumplir este propósito se han adoptado, sin embargo, en este trabajo de investigación, estudiaremos solamente el Convenio 87 relativo a las normas que protegen la actividad sindical frente al Estado, el Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de reconciliación colectiva, el Convenio 135 y la Recomendación 143

Varios han sido los convenios que se han celebrado y se han hecho mención sobre la importancia de la libertad sindical, por ejemplo: El primer instrumento adoptado por la OIT en la que se hace mención a la libertad sindical es el N° 2 sobre la Reciprocidad de trato de los trabajadores extranjeros, en 1921 se adoptó el Convenio N° 11 sobre el derecho de la asociación en

la agricultura; los representantes obreros solicitaron a la OIT en 1927, aunque en este momento no se llegó a nada por las diferencias que separaban las delegaciones obreras y patronales; posteriormente en 1944 se adopta la Recomendación N° 70; en

1947 el Convenio 84, sin embargo ninguno tenía un sentido general; en la 31ª reunión en 1948 se adoptó el Convenio N° 87 siendo completado con el N° 98 en 1949 reuniéndose así las Normas Fundamentales sobre la libertad sindical.

A continuación, explicaremos brevemente en qué consiste un Convenio y una Recomendación, para pasar posteriormente a examinar cada uno de los Convenios anteriormente dichos.

B. Los Convenios

El Convenio, es un tratado internacional, elaborado y adoptado por la OIT en materia de su competencia. En la mayoría de los casos el convenio, se inicia por medio de la propuesta hecha a la Conferencia por un delegado de la misma, que es trasladada la a orden del día por el Consejo de Administración, para su inclusión en una futura conferencia. El consejo remite la propuesta a la Oficina para que realice las tareas de preparación por medio de encuestas, reuniones y estudios de expertos, con el objeto de realizar un informe que se incluirá en el proyecto del convenio para discutirlo en un futuro en la Conferencia. El convenio exige para su aprobación una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

El convenio una vez aprobado, se comunica a los Estados miembros para su ratificación; quienes están obligados a someterlo al Poder Legislativo en un plazo de un año a 18 meses, quien ratificará los Tratados conforme a las normas del Derecho interno. Cada Estado es libre de ratificar o no el convenio, siendo la ratificación la manifestación o acto de constancia en ámbito internacional, por medio del cual un Estado de su consentimiento en obligarse por un tratado. En caso de la OIT, los Estados que no ratifiquen tienen el deber de comunicar al Director General, de los motivos que impidan o retrasen la ratificación.

El convenio sólo obligará a los miembros que lo ratifiquen; los cuales se obligan a abstenerse de realizar actos que obstaculizan el objeto y fin del convenio, así como el cumplimiento de buena fe, y adoptar medidas de Derecho interno para hacer efectivas las disposiciones del convenio.

C. La Recomendación

Presenta una diferencia de fondo con respecto al Convenio debido a que la conferencia al examinar una proposición inicial debe determinar si ésta se convertirá en un Convenio y Recomendación, dependiendo para ello si la cuestión tratada o uno de sus aspectos se presentase, en ese momento, como conveniente o no para la

adopción de un nuevo convenio.

La recomendación no se ofrece a los Estados para su ratificación, como se hace con los convenios, sino que se ofrece para su estudio o examen, con el propósito de ponerla en práctica a través de la legislación nacional o de otro modo. Realizando esto, el Estado debe informar al Director General sobre su legislación y la práctica a seguir con respecto a lo tratado en la recomendación.

La recomendación, puede operar como criterio de interpretación y aclaración del Convenio, siempre y cuando exista entre el convenio y la recomendación una conexión o identidad material, Cabanellas sobre el tema dice:

Las recomendaciones, son una serie de principios que carecen, en su ejecución, de la fuerza imperativa de que están dotados los convenios. Se recurre a las recomendaciones en aquellas materias donde, a causa de la complejidad de la cuestión o de las discrepancias de los delegados, el acuerdo resulta problemático como convención. Constituyen un antecedente de ésta, que puede facilitar su adopción anterior. También sirven las recomendaciones para precisar la aplicación de un convenio, supuesto en el cual desempeña el mismo papel que el reglamento de administración con respecto a la ley. En todo caso, las

recomendaciones poseen, por su cuidadoso estudio y redacción de los asuntos, principios orientados para la legislación nacional en la materia tratada¹.

III. CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL.

A. Convenio N° 87: Relativo a la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación.

Este Convenio N° 87 ha sido ratificado en Panamá mediante Ley N° 45 del 2 de Febrero de 1967, y promulgado en la Gaceta Oficial N° 15 819 del 8 de Marzo de 1967.

La libertad sindical en el plano internacional, como lo hemos dicho, fue documentada desde el Tratado de Versalles, eligiéndola como el medio idóneo de asegurar la paz y el mejoramiento de las relaciones obreras. La actividad de la OIT al respecto se identifica conforme van pasando los años; sin embargo la postulación de los principios de la libertad sindical se incrementan a partir del año 1945 durante la postguerra, el tema se introduce durante la conferencia de Washington en 1919, cuyas

¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., Tomo II, p.476.

posiciones son producidas en 1923, fracasando por el rechazo proveniente de la Conferencia quien se negó a aceptar su inclusión del tema en el orden del día. Con la declaración de Filadelfia en 1944 se logra avance, al fijar este principio como esencial para el progreso.

La Conferencia General de la OIT reunida en su XXX sesión, aprueba el 19 de junio de 1947 una resolución sobre el tema de la libertad sindical, la parte dispositiva trata de la libertad sindical y la protección del derecho de la organización colectiva, el resto desarrolla esta consagración haciendo observaciones sobre la constitución, funcionamiento, **disolución**, suspensión, formación de organizaciones de grado superior y la incorporación de los sindicatos en las mismas, personalidad jurídica, etc. (el texto de este Convenio se encuentra en Anexos).

Es así como en la reunión 31° de la Conferencia de la OIT de 1948, se aprueba el Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Para su adopción se tuvo en cuenta. que el preámbulo de la Constitución de la OIT enuncia, entre los medios aptos para mejorar la condición de los trabajadores y para asegurar la paz, la afirmación del principio de libertad sindical; que la Declaración de Filadelfia declaró de nuevo que la

libertad de expresión y asociación es una condición indispensable para el progreso continuado; que la Conferencia Internacional del Trabajo en su XXX reunión adoptó por unanimidad los principios que deben ser objetos de la reglamentación internacional; y por último que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segunda reunión hizo suyo los principios expresados e invitó a la OIT a proseguir con sus esfuerzos a fin de que sea posible adoptar una o varias convenciones internacionales¹.

De esta forma surge para el ambiente internacional el Convenio N° 87 el cual trata que todos los países que ratifiquen y se adhieran al mismo, protejan el principio de la libertad sindical. Así los podemos dividir de la siguiente forma.

Normas sobre Libre Sindicación

Consagrada en el Artículo 2, al indicar que tanto patrones como trabajadores tienen derecho a formar sindicatos sin necesidad de autorización previa proveniente del Estado o de cualquiera de sus órganos. Consagra también la pluralidad sindical, al establecer el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse en otras. Esta libertad no implica que se puedan constituir sin necesidad de requisitos establecidos por el orden interno de cada país.

¹ Ibid., p. 477.

Otra norma sobre el punto, lo es el artículo 11, al establecer que todo miembro de la OIT, que haya firmado este convenio se obliga a adoptar todas las medidas que consideren necesarias para garantizar tanto a los trabajadores como a los patronos la constitución de sindicatos.

Normas sobre Autonomía

Consagra el artículo 3, la autonomía que debe existir frente a la intervención del Estado en cuanto a darse sus propios estatutos, elección de representantes, organización de su administración y programas de acción. Sin embargo, esto no impide, como ya lo hemos dicho en el comentario del artículo 2 del presente convenio, que el Estado puede establecer requisitos mínimos que todo sindicato debe reunir para poder gobernarse en su interno conforme a derecho.

Así mismo, el artículo 4 establece algo de suma importancia en lo que respecta a este trabajo: Prohibición de disolución o suspensión por vía administrativa.

Es esta una muestra clara de la autonomía que debe existir respecto al Estado, pues no significa este artículo que no se puede disolver el sindicato si ha cometido alguna falta previamente sancionada por el ordenamiento jurídico, sino que lo que está

estableciendo es la no disolución por vía administrativa, es decir, cierra el portillo para que de manera arbitraria el Poder Ejecutivo disuelva alguna organización de ese tipo.

Como lo veremos más adelante en el presente trabajo, en nuestro país la disolución solo se da legalmente mediante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, quien cancelará la respectiva inscripción. También en este principio de la no disolución por vía administrativa, se garantiza una democracia, pues se requiere que sea la vía legal la cual se comunicará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social quien compruebe las faltas cometidas, impidiendo así que por razones de oportunidad política se disuelva arbitrariamente un sindicato.

Por su parte, los artículos 5, 6 y 7 están estrechamente ligados, pues constituyen una garantía para el funcionamiento de los sindicatos, federaciones y confederaciones tanto nacionales como internacionales.

Los artículos 5 y 6, garantizan o mejor dicho aseguran a los sindicatos el derecho a constituir federaciones y confederaciones sindicales, así como integrar organismos de trabajadores y empleadores internacionales.

El artículo 7, establece una cláusula de salvaguardia, que se refiere a la personalidad jurídica de los sindicatos, federaciones y confederaciones, la adquisición de ésta no puede estar sujeta a condiciones que limiten al alguna forma lo que

establecen los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente convenio.

Por los artículos 5, 6 y 7 se reconoce la necesidad de que una verdadera solidaridad una a los trabajadores en un plano más vasto que el de las empresas, las profesiones, las industrias e incluso los países.

Queda establecido en el artículo 8, el apego al orden interno de cada país que toda organización debe tener para así operar dentro de los límites de la legalidad, pues como ya lo hemos dicho en esta sección, la autonomía no es una libertad irrestricta, ya que es el Estado el llamado a fijar la política y los controles legales a que se debe someter toda organización, sin que por ello implique un control arbitrario.

Las normas subsiguientes son relativas a la ratificación, denuncia, etc., del presente convenio, así como de los trámites que deben seguirse, es decir, cuestiones meramente formales.

Finalmente, Montenegro Baca, resume las principales características del Convenio N° 87 en cuatro garantías y dos cláusulas de salvaguardia. La primera garantía tiende a asegurar a los trabajadores y a los empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas sin ninguna distinción y sin autorización previa (art. 2); la segunda garantía se refiere a la

autonomía de los sindicatos, lo atinente a redactar sus estatutos, elegir sus representantes, organizar su administración y sus actividades (art. 3); la tercera garantía que da a las organizaciones profesionales la protección ofrecida por los procedimientos de la jurisdicción ordinaria, pues garantizan que no estarán sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa (art. 4); y la cuarta y última garantía que da a los sindicatos el derecho de formar federaciones y confederaciones de trabajadores y empleadores tanto el ámbito internacional como en el nacional (art. 5).

Las dos cláusulas de salvaguardia son: la primera hace referencia a la personalidad jurídica de los sindicatos, federaciones y confederaciones; la adquisición de ésta no puede estar sujeta a condiciones que limiten de alguna forma las cuatro garantías enunciadas (art. 7), y la segunda salvaguarda los derechos sindicales de las medidas que pudiera tomar el Estado en defensa del orden público y de la legalidad que pudiera atentar contra referidos derechos (art. 8, 10 y 11).

**B. Convenio N° 98: Relativo a la Aplicación de los Principios del
"Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva"**

Este Convenio N° 98 ha sido ratificado en Panamá mediante Ley N° 23 del 1 de febrero de 1966, y promulgado en la Gaceta Oficial N° 15.584 del 25 de marzo de 1966. Dado en la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 8 de junio de 1949 en

su 32a reunión.

Establece este convenio, las garantías de libertad sindical sobre todo frente al empleador:

Postulado de la protección a trabajadores frente a coacciones por parte del empleador para que formen parte a alguna organización profesional, y postulado de protección a los sindicatos, sean de trabajadores o patronos, frente a actos de injerencia o intervención de los unos sobre los otros.

Así para examinar debidamente el articulado dividiremos el convenio en la siguiente forma:

Normas sobre Protección contra Discriminaciones Antisindicales

Establece el artículo 1, la protección contra todo acto de discriminación que tienda a menoscabar la libertad sindical, dicha protección deberá estar encaminada a evitar:

Sujetar al trabajador a la condición de afiliación o desafiliación al sindicato y despedirlo por participar en actividades sindicales.

Normas sobre Injerencia Intrasindical

El artículo 2, establece la protección contra la injerencia de un sindicato con respecto a otro, sea que se realicen por medio de sus agentes o miembros en cualquiera de los ámbitos en que hemos visto como el análisis del Convenio N° 87, debe existir autonomía. Se entiende para efectos del presente artículo como actos de injerencia:

Las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores". En esta protección de la autonomía administrativa, económica y política de las organizaciones frente al empresario, evitando así, fórmulas conocidas como el open shop, yellow dog, company unions, etc.

Este tipo de fórmulas se han dado en los Estados Unidos, creadas por los empresarios, como medios de lucha contra la libre contratación de trabajadores.

"OPEN SHOP: No contratar trabajadores pertenecientes al sindicato." "YELLOW DOG: Contratar trabajadores a lo cuales, se les exige mediante un compromiso formal que no se asocien al sindicato." "COMPANY UNIONS: Crear ellos mismos o

financiar a sus propios sindicatos fragmentado así a las organizaciones"¹.

Normas sobre la Utilización de la Negociación Colectiva

El artículo 4, establece la recomendación en la utilización de los procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de trabajo.

Es un establecimiento de un diálogo voluntario entre las partes en conflicto para crear condiciones de trabajo favorables para ambas partes.

Nota de sumo interés el artículo 6, el cual establece que el presente convenio no se aplicará a los funcionarios públicos, sin que esto implique que hay una discriminación en cuanto a ellos; ya que el régimen del empleado público es diferente al del trabajador común de empresas privadas.

Los siguientes artículos, se refieren a territorio en que dicho convenio se aplica, rectificaciones, entrada en vigor, etc., cuestiones que como el Convenio N° 87 son meramente formales, por lo que consideramos que no es necesario su análisis.

Los Convenios N° 87 y N° 98 han sido ratificados por:

País	Convenio N° 87	Convenio N° 98
------	----------------	----------------

¹ DE LA CUEVA. Mario. Op. Cit., Tomo II, pp.386 y ss.

ARGENTINA	SI	SI
BARBADOS	SI	SI
BOLIVIA	SI	SI
BRASIL	NO	SI
COLOMBIA	NO	NO
COSTA RICA	SI	SI
CUBA	SI	SI
CHILE	SI	SI
REP. DOMINICANA	SI	SI
ECUADOR	SI	NO
EL SALVADOR	NO	NO
GUATEMALA	SI	SI
GUYANA	SI	SI
HAITÍ	NO	SI
HONDURAS	SI	SI
JAMAICA	SI	SI
MÉXICO	SI	NO
NICARAGUA	SI	SI
PANAMÁ	SI	SI
PARAGUAY	SI	SI

PERÚ	SI	SI
TRINIDAD TOBAGO	SI	SI
URUGUAY	SI	SI
VENEZUELA	NO	SI

C. Legislación Nacional

En nuestro ámbito como en ámbitos internacionales, encontramos protegida la libertad sindical tanto en la Constitución Política como en el Código de Trabajo, contemplando el principio fundamental que viene hacer la "libertad sindical" que es uno de los logros de los trabajadores para garantizar la protección mediante la ley.

Una vez establecido el rango superior de los convenios internacionales y asentada también su obligatoriedad, tanto en su aplicación como en su acatamiento; debemos pasar a la consideración de la libertad sindical entendida en el artículo 40 de la Constitución Nacional estableciendo que toda persona es libre de sindicalizarse y como único límite es de estar sujeta a los reglamentos que establezca la ley. Sin embargo no es el único límite establecido por nuestra Constitución en cuanto a su fin, puesto que en el artículo 64, que se reconoce el derecho de sindicación y como fin de obtener beneficios económicos, sociales o profesionales. Estos tres fines debemos entenderlos como consecuencia de la definición que de sindicato que nos brinda el

Código de Trabajo en el artículo 341, el cual establece la esencia del sindicato, asociación permanente, dicha esencia es precisamente su constitución para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Según el artículo 341 del Código de Trabajo nos dice:

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

Volviendo al artículo 40 de nuestra Constitución, debemos decir que además de contemplar la libertad de sindicación, están sujetas a los reglamentos que establece la ley y tomando en cuenta otra cosa de suma importancia que es la disposición de la no obligatoriedad de formar parte de ningún sindicato.

D. Protección y Facilidades a los Representantes de Empresa

En un principio el sindicato fue visto como un órgano de reivindicación, enfoque que fue cambiado, siendo hoy en día, ante todo, un órgano de negociación, función esta que crece en importancia, ya que en la elaboración de las normas laborales hay un traspaso de poder del órgano legislativo al entendimiento directo

entre los sindicatos.

Este tipo de negociación debe realizarse con la idea inicial de que la empresa es un centro de trabajo y producción, donde se debe convivir en términos de comunidad, siendo de ésta forma como deben intervenir y desarrollar su función los representantes de los trabajadores dentro de la empresa.

La penetración de los sindicatos en la empresa, se puede lograr mediante órganos internos de carácter permanente, como los delegados y los comités o consejos permanentes de trabajadores. Según Cabanellas en su diccionario de Derecho Usual, define al Delegado Sindical:

Como el delegado del personal en empresas o establecimiento donde se da ocupación a numerosos trabajadores, sean obreros o empleados, representante de estos ante el patrono, empresario o dirección que pertenece a un sindicato, y ostenta en tal concepto la representación ante la empresa, agrega a las funciones de aquéllas procedentes de la organización sindical, que trascienden ya de la relación dual entre empresario y trabajadores y tienden a establecer vínculos basándose en la categoría profesional o industrial de que se trate¹.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., Tomo I, p.602.

No siempre se desarrolló pacíficamente la representación de los trabajadores, pues muchas veces se daban despidos, restricción de derechos laborales por militancia sindical, así como hombres marginados por la empresa e incluso hombres despedidos que nunca más volvieron a encontrar trabajo en su oficio y tuvieron que emigrar a buscar otro empleo. Así los trabajadores deben contar en función de su representación sindical, o por el hecho de pertenecer a una asociación sindical, de una protección que es lo que algunos autores denominan el fuero sindical. A pesar de no ser esta denominación más feliz, por el hecho de ser sinónimo de jurisdicción, lo que esa acepción trata de denominar es el conjunto de garantías que se otorgan a los trabajadores en razón de la función sindical.

Existe un concepto amplio y otro restringido sobre esta protección a los representantes de los trabajadores que ejerzan o desempeñan alguna función sindical. Seguido de este concepto es De la Cueva dice que "la constitución nacional ha acordado la garantía a los gremios y que sus representantes gozarán de la protección necesaria para cumplir sus fines y preservar sus empleos"¹.

Por su parte Lamas dice que se debe entender por fuero sindical la protección especial que la ley otorga a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 444.

de trabajo con motivo de su actividad sindical. Si el trabajador es dirigente gremial, la garantía se extiende al ejercicio de su función o mandato, a cuyo efecto si fuera necesario, queda facultado; incluso para dejar por temporada de desempeñar su tarea en la empresa; es decir que el sentido amplio del fuero sindical, es el que abarca tanto a los trabajadores, para que puedan gozar de todos sus derechos sindicales, como de afiliarse, desafilarse o no hacerlo.

En síntesis, lo que se quiere buscar con la protección a los representantes de los trabajadores en la empresa, es como bien lo dice Ruprecht el alcance de protección, libertad, no entendiendo que con él se crean privilegios que los simplemente necesarios para el ejercicio libre y democrático de las funciones sindicales. De esta forma los dirigentes sindicales no tienen inmunidad disciplinaria, no están exentos de la responsabilidad que surja de sus actos y omisiones, no tienen tampoco, un fuero sindical especial para atender en el conocimiento y juzgamiento de sus actividades, sino que quedan sometidos como todos los demás trabajadores a la jurisdicción de los tribunales de trabajo. Lo que se busca es una garantía para que los representantes de los trabajadores puedan ejercer sus cargos sin discriminación, y una protección para los trabajadores para poder gozar de sus derechos sindicales sin interrupción.

E. Principales Beneficios de la Protección Sindical.

Varios autores han coincidido con cinco beneficios que se logran con la protección del fuero sindical:

- 1) Los trabajadores cuya actividad gremial es incompatible con el cumplimiento de sus tareas, están facultados para hacer abandono de éstas mientras dure aquella, sin que por ello implique ruptura del Contrato de Trabajo.
- 2) La empresa está obligada a reservarle empleo y reintegrarlo al vencimiento del plazo de mandato.
- 3) La empresa debe considerar como tiempo trabajado todo el que el dependiente estuvo en su función gremial, debiendo ser computado a todos sus efectos.
- 4) Durante el cumplimiento de la función gremial, el trabajador no puede ser despedido sin justa causa, durando esa garantía hasta un año después de casado en su cargo.
- 5) Aún cuando la ley no lo diga expresamente, sino que surge de la garantía acordada, durante la función gremial la empresa debe poner a su disposición todos los medios

necesarios para que pueda cumplir la tarea, clara está, siempre que no se exceda de ella.

La OIT, ha querido, mediante el Convenio 135 y la Recomendación 143, establecer la protección a los representantes de los trabajadores en la empresa, como lo veremos seguidamente.

F. Convenio N° 135. Relativo a la Protección y Facilidades que debe Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa.

Panamá no ha ratificado este Convenio, pero es de suma importancia para este trabajo en cuanto al Derecho de Sindicación.

Al realizarse el Convenio se tomaron en cuenta las disposiciones de los convenios relativos al derecho de sindicación y negociación colectiva que protegen a los trabajadores en contra de todo acto discriminatorio tendiente a menoscabar la libertad sindical, y además considerando que era deseable adoptar normas complementarias referentes a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa.

En esta Convención se trata de garantizar la estabilidad para los trabajadores

puesto que de no darse no podría hablarse de una verdadera libertad sindical.

Cabanellas define esta protección como “una garantía que se otorga a determinado trabajador motivada por su condición representativa sindical para no poder ser despedido o trasladado; ni modificarlos en sus condiciones de trabajo”¹.

El convenio en su artículo primero establece ciertas libertades y derechos que deben gozar los representantes de los trabajadores, como de contar con protección eficaz contra el despido por razón de representatividad, participación y afiliación a un sindicato, sin embargo es importantes que dichos representantes cumplan con la ley, es decir que para que una protección tan amplia como la que da este artículo pueda ser invocada, la actuaciones deben estar dentro del marco de la ley, estar condicionada, la misma, para que no se convierta en libertinaje.

El artículo segundo, dispone que los representantes deberán gozar de facilidades apropiadas para el desempeño de sus cargos, esas facilidades deben concederse tomando en cuenta la situación obrera patronal que viva el país y las posibilidades de la empresa interesada. Vemos que aquí si bien es de vital importancia tutelar los derechos de los representantes, no por ello cabe descuidar un aspecto

¹ CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Op. Cit., pp.943 y ss.

global, de interés público como es el tomar en cuenta la situación en la que el país y la empresa se encuentren en ese momento.

En el artículo tercero, se hace referencia a lo que el convenio, para sus efectos, entiende como representantes, así, dice textualmente: la expresión representantes de los trabajadores, comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya que se trate tanto para representantes sindicales (elegidos libremente por los trabajadores de la empresa de conformidad con la legislación vigente o los contratos colectivos).

Trata el artículo cuarto, el punto sobre a cuáles representantes se les brindará la protección del presente convenio, lo cual se determina por la propia legislación, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales de cada país. Se da, por lo tanto, discrecionalidad al órgano aplicador de la convención para establecer si un determinado representante es merecedor de la protección coincidiendo el convenio y la ley patria en que para ser acreedor de dicha protección deberá estar el representante dentro del marco de la ley.

El artículo quinto estipula, una protección para los representantes sindicales y para los sindicatos que éstos representan, ya que puede darse el caso de que el patrono pueda utilizar a los representantes electos para perjudicar los intereses de los sindicatos interesados en la protección que brinda el Convenio; con esa medida se

fomenta la colaboración entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes para no menoscabar su posición en la empresa.

Del artículo 6 al 14, se regulan situaciones que para los efectos de la presente investigación no tienen mayor relevancia tales como: la ratificación, forma de denunciarlo, que se hace cuando se ha denunciado, así como el interés de la revisión parcial y total, adopción de uno nuevo y finalmente cuándo las versiones son auténticas.

G. Recomendación N° 143.

Encontramos que la recomendación está dividida en cuatro secciones:

- 1) En la primera se hace referencia a los métodos de aplicación de la misma, aplicándose al igual que al Convenio, según la práctica nacional de cada país.
- 2) La segunda sección consta de tres párrafos que regulan exactamente lo mismo que el Convenio en los artículos 3, 4 y 5.
- 3) La tercera sección, a nuestro juicio, es la de más interés y se denomina “Protección de los representantes de los trabajadores”, está fraccionada en cuatro párrafos enumerados del 5 al 8.

El párrafo quinto establece las mismas medidas de protección para los

representantes de los sindicatos con respecto a los representantes electos del Convenio.

El párrafo sexto, señala que debe determinarse y previamente tipificarse las causales de despido de los representantes, así como el mismo debe ser consultado por un organismo público, privado o paritario como por ejemplo las juntas.

También de las posibilidades de existencia, de existencia contra una medida injusta. Si el despido se produce debe existir una retribución de acto, como por ejemplo, reinstalación, pago de salarios caídos, y el mantenimiento de los derechos adquiridos. El patrono debe justificar el despido, y en los casos que se deben despedir los trabajadores, se debe tener en cuenta de la prioridad de que goza el representante, es decir, mantenerlo de preferencia que a otros trabajadores.

Los párrafos séptimo y octavos, señalan que las protecciones que se les puede brindar a las representantes de los trabajadores por medio del Convenio 135 y la presente recomendación, se debe extender tanto a los trabajadores que son candidatos, o que sean representados como tales; como aquellos que hayan terminado su mando; además se estipula que el representante puede regresar a su puesto una vez finalizadas sus funciones como representante conservando y recuperando todos sus derechos, incluidos los relativos a su naturaleza de trabajo, salario antigüedad de servicio. Si este representante ha ejercido sus funciones fuera de la empresa, la legislación nacional es la que debe decidir si el mismo vuelve con todos sus derechos o sólo parte de ellos.

En conclusión, se trata de establecer una protección para los representantes de los trabajadores, antes, durante y después de ejercer el cargo.

La cuarta y última sección se refiere a las facilidades que deberán gozar los representantes al ejercer sus puestos, para hacerlo en forma rápida y eficaz.

Para establecer estas facilidades, se debe tomar en cuenta las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa involucrada, así como también el sistema de relaciones obrero-patronales del país. Como ya se recalcó en el Convenio, dichas facilidades no deben perjudicar en buen funcionamiento y desempeño de la empresa.

El párrafo diez establece como facilidades, el poder ejercer su función sin pérdida de salario ni otras ventajas, así como disfrutar del tiempo libre necesario para ejercerlas. En ausencia de disposiciones como las anteriores se podrá gestionar un permiso al jefe inmediato, quien no podrá negarlo, sin justo motivo. Se establece también una limitación al tiempo que debe gozar el representante, sea que debe ser un período razonable que no exceda y permita desempeñar sus funciones como lo hemos mencionado.

El párrafo once, de la concesión de tiempo libre para la asistencia del representante, a curso de formación, seminarios, etc. en fin toda clase de reuniones que el cargo exija; este tiempo también debe ser con goce de salario y demás ventajas.

En el párrafo doce, se señala que no debe restringirse el acceso al representante de la empresa, con el fin de no entorpecer sus actividades.

Los párrafos trece y catorce, regulan las posibilidad de fácil comunicación de los representante con la dirección de la empresa, así como permiso para el cobro de las cuotas sindicales, si no hay otra forma estipulada; pero esta última disposición no tiene mayor trascendencia en Panamá, pues el Código de Trabajo estipula que será el empleador el encargado de cobrar las cuotas sindicales de los salarios de los empleados. Esta norma la encontramos en el Código de Trabajo en el artículo 373 que dice:

Artículo 373. Todo empleador está obligado a descontar a los afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias y extraordinaria que éste establezca, y a entregárselas mensualmente. Para estos efectos bastará 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 al empleador, para que se suspendan los descuentos.

Las controversias a que diere lugar la aplicación de este artículo serán decididas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Es decir que las recomendaciones N° 143 es aplicable a nuestras normas en cuanto a los derechos, obligaciones y fines de los sindicatos; por esto he querido señalar y explicar el Convenio N° 135 y la Recomendación N° 143 aunque nuestro país

no hace referencia a estos.

El párrafo quince, concede facilidades a los representante sindicales de propaganda, para la distribución de folletos, publicaciones referentes al sindicato a que pertenecen, etc.; siempre y cuando estos documentos hagan referencia a actividades sindicales normales, es decir permitidas por la ley, y no tratar de crear con ellas conflictos ilícitos; así como también su colocación no podrá perturbar el normal desempeño de la empresa. También deberá gozar de prerrogativas similares los representantes electos, siempre y cuando sean compatibles con sus funciones, es decir, que no sean funciones exclusivas de los sindicatos.

El párrafo 16, señala como deber de la empresa instruir a los representantes la manera de cómo ejercer sus funciones de acuerdo a la legislación nacional, contratos colectivos o cualquier otra práctica nacional.

Finalmente, el párrafo 16, establece prerrogativas tales como libre acceso a la empresa, limitadas por la legislación nacional, contratos colectivos o práctica nacionales, para los representantes sindicales que no trabajen en la empresa.

CAPITULO IV
EL DERECHO DE ASOCIACION

I. LAS COALICIONES DE TRABAJADORES

A. Coalición Temporal y Coalición Permanente

El progreso alcanzado por la clase trabajadora se debe, en gran parte, a los derechos de coalición y asociación. Es pues, de gran importancia para esta investigación, su estudio; pues como veremos a continuación, ambos derechos son diferentes y conforman lo que hemos denominado: "Coalición Temporal de trabajadores" y "Coalición Permanente de trabajadores" o como mejor debemos decir, respecto de esta última, "Asociación". Trataremos en las siguientes líneas de aclarar las afirmaciones aquí hechas.

Antes que nada, es necesario delimitar los términos, aquí usados, de "Coalición" y de "Asociación Profesional".

La COALICIÓN fue la forma más elemental que los hombres escogieron para asociarse, así se puede definir como la acción concertada de un cierto número de obreros o de un cierto número de patronos, para la defensa de sus derechos e intereses comunes. Es la coalición un acuerdo entre trabajadores o patronos para defender sus intereses comunes, de la misma forma Cabanellas, la definen como "la acción concertada de cierto número de obreros o de patronos para la defensa de sus intereses respectivos; y coaligarse es reunirse, concertarse con objeto de aportar una modificación a las condiciones de trabajo"¹. Hay otros autores para quienes, como Falchetti, el término coalición es semejante al de "reunión", así utiliza este autor la definición dada por Hauriou la reunión se compone de hombres que se agrupan

¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit., p.46

momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente. Nos interesa resaltar aquí, un importantísimo elemento de la coalición: Su carácter **MOMENTÁNEO, PASAJERO**; y es que debemos ver a la coalición como una forma pasajera de asociación que tiene su razón de ser en un fin concreto e inmediato, y por ende de asociación que tiene su razón de ser en un fin concreto e inmediato, y por ende pasajero, así, nos dice Krotoschin que la coalición es la acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o de empleadores, para llegar a una modificación de las condiciones de trabajado, las que les afectan personalmente. La coalición lleva el signo de algo momentáneo, pasajero, que no tiene continuación. Evoca además la idea de un conflicto entre patronos y trabajadores; la coalición muchas veces es el prelude de una huelga o un lock-out, si la acción emprendida no llega a prosperar. El fin de la coalición es la consecución de un solo objeto pasajero (ad hoc). Al respecto nos indica el mismo carácter pasajero de la coalición, Cabanellas al decir que son “uniones circunstanciales de obreros, para actuar conjuntamente con el fin de procurar una común aspiración relacionada con el trabajo”¹.

De esta forma, la coalición temporal es aquella agrupación que se forma para la consecución de un fin determinado, pasajero, que una vez que es cumplido la agrupación deja de existir, pues su formación se debió exclusivamente para la defensa de ese interés concreto.

Sin embargo no es acertada la identificación que se hace de la coalición con la huelga, al respecto es correcta la distinción que de las misma hace Santamaría de

¹ Ibid., p.49.

Paredes: La coligación (o coalición) es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza, digámoslo así para la defensa de sus respectivos derechos e intereses; mientras que la huelga es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva del trabajo, para mejorar o empeorar sus condiciones según Cabanellas. Otro autor nos dice más claramente que es frecuente confundir la coalición con la huelga, como aquellos que se obstinan en asimilarlas a las asociaciones. La huelga es, sin duda el efecto posible de la coalición; pero no es una coalición. La huelga puede seguir a ello, pero no constituye una coalición. A pesar de haber hecho aquí la aclaración de que no es la misma coalición y huelga, también debemos admitir (como ya lo hemos hecho en líneas anteriores), que la coalición como institución autónoma que es, es el soporte de la huelga y el lock-out, pues la huelga y la asociación profesional, como fenómenos reales, no son posibles sin la previa coalición; y si no está garantizada la libertad de coalición, no podrán tener existencia legal; ni la huelga, ni la asociación profesional. Pero, por otra parte, la coalición parece no entenderse si no es en función de la huelga y el lock-out o de la asociación profesional: “Si la coalición no pudiera ir seguida de la huelga o concluir en una asociación profesional, tendría una existencia efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo...”¹.

Para concluir, este problema que se nos ha presentado aquí, debemos decir lo siguiente: La coalición como agrupación de hombre formada con el objetivo de defender sus intereses comunes y cuya finalidad es pasajera, pues una vez que el fin deseado es alcanzado, la misma desaparece; es lo que esta sección debemos reconocer como COALICIÓN TEMPORAL, la cual ha estado unido a la idea de conflicto

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p.225.

colectivo y a los institutos de la huelga y el lock-out. Hemos visto, que si bien es cierto, que la coalición ha servido de base para esos conflictos, no podemos decir que sean lo mismo; pues no todas las coaliciones degeneran en un confito, ni esto en una huelga; pero sí configuran un antecedente de la huelga y el paro patronal (o lock-out).

Frecuentemente, también se ha equiparado el término “COALICIÓN” con el de “ASOCIACIÓN”, cosa que no es correcta, pues como reiteradamente hemos dicho, la primera es un acuerdo transitorio de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de un interés actual y por ende perentorio; ya que una vez que el mismo se ve satisfecho, cesa la coalición.

La ASOCIACIÓN PROFESIONAL, por el contrario es una organización permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros; no se constituye para la decisión de un conflicto determinado, sino que considera los problemas totales que pueden presentarse a los trabajadores y patronos, como factores integrantes de la producción¹.

Al principio de esta sección, enunciamos la premisa, de que el vocablo ideal para identificar la COALICIÓN PERMANENTE, lo debería ser el de ASOCIACIÓN; y esto para evitar grandes confusiones terminológicas; y esto es así porque “la asociación puede caracterizarse como un agrupamiento no transitorio de hombres para la realización de un fin común”², lo que es lo mismo al decir Cabanellas, es una

¹ Ibid., p.224

² FALCHETTI, Roberto. Los Sindicatos. Op. Cit., Vol. I., p.84.

organización permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros, y que no se “Constituye para la decisión de un conflicto determinado, sino que considera los problemas totales que pueden presentarse a los trabajadores y patronos, como factores integrantes de la producción”¹. Vemos como el término de ASOCIACIÓN se identifica con lo que hemos de considerar es la coalición permanente; pero para efectos didácticos, ha de quedar clara la distinción entre “coalición” y “asociación”:

Para lograr esta distinción, hemos de decir, al igual que Figueroa, que las fuerzas se aglutinan cuando así lo exige la necesidad; y que tanto la coalición como la asociación representan aglutinación de fuerza; pero que la primera tiene un carácter pasajero, accidental, de verdadero preludio de una acción violenta (que podrán ser la huelga y el lock-out); en tanto que la asociación es permanente, con un fin determinado de antemano y que no se alcanza por medios coactivos, sino por la unión y la perseverancia de los asociados. La asociación es una agrupación perdurable, formada para la defensa de los intereses comunes, así la asociación persigue un fin elegido, que no puede ser alcanzado más que por una acción permanente y continua. La coalición, por el contrario, se propone un resultado inmediato y se disuelve cuando ha obtenido ese resultado, o, por el contrario, ha fracasado. Del mismo modo nos dice Falchetti “que la asociación es un agrupamiento de personas que se han unido para poner en común sus conocimientos y su actividad, de forma permanente, y que coalición (o como él la denomina: reunión) es pasajera”².

Bástenos estas aclaraciones, para concluir, que la Coalición Permanente, o

¹CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Op. Cit., p. 49.

²DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., p. 456.

como mejor la deberíamos llamar: la Asociación; al contrario de la coalición temporal, es una agrupación de hombres que se han unido de forma continua para defender sus intereses comunes, no es por lo tanto, ni accidental ni pasajera. Así, los objetivos de la coalición temporal, son escuetos por lo transitorio de su formación y muchas veces ni siquiera son concretados por escrito; el número de coalitados se cuentan por estimación al afrontar el curso de un determinado conflicto. En cambio, la asociación (coalición permanente) es una organización durable cuyos estatutos son ordenados por escrito y se organiza su directorio con cuadros más o menos permanente, cuenta también con un local para reuniones y actividades, y con un patrimonio procedente de la contribución de sus asociados; en conclusión, la principal diferencia entre ambos tipos de coaliciones, es lo circunstancial y el limitado propósito de una frente a la permanencia y amplitud de propósitos de la otra.

En el campo del Derecho Laboral, puede afirmarse que los sindicatos son asociaciones caracterizadas por su finalidad particular, Verdier ha dicho que la doctrina dominante considera al sindicato, como una "variación" o un tipo de asociación especializada en la defensa de intereses profesionales, y de esta forma, a continuación entraremos en el estudio del SINDICATO.

B. EL SINDICATO

1. CONCEPTO

El origen etimológico del vocablo "sindicato" se encuentra en el vocablo griego "Syndicos" que a su vez significa "con justicia". Con esta base, el derecho francés utilizó la expresión "syndic" como sinónimo de sujeto directivo de

agrupaciones profesionales, esto motivó la aparición de la palabra “syndicat” para la designación de los representados, de este modo surgió el syndicat francés, del cual se deriva la denominación de “Sindicato”.

En líneas anteriores, en el Aparte A de esta Sección II, contraponíamos la idea de la aparición de la Asociación profesional o sindicato con una agrupación *permanente de personas frente a la idea de transitoriedad de las coaliciones*.

Existe en doctrina una definición que se considera como clásica, y es la dada por Sidney y Beatrice Webb en su “History of Trade-Unionism” y se refieren de la siguiente manera: “El sindicato es una asociación permanente de asalariados con el fin de mantener o mejorar las condiciones de su relación de trabajo”¹. Alonso Olea tomando como definición base, esta definición dada por los esposos Webb en 1894 y revisada en 1920, nos dice:

El sindicato es una asociación permanente y autónoma sin fin de lucro de trabajadores por cuenta ajena para el progreso económico y social de sus miembros, especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva².

La definición que aquí nos da Alonso Olea, nos indica varias cosas: En primer

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p.46.

² ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit., p.402.

lugar nos dice que el sindicato es una asociación, lo cual nos da la idea de que el sindicato NO es una mera unión de hecho, sino que por el contrario es una entidad con personalidad jurídica propia independiente de la de sus asociados, de este modo

1. El sindicato es una asociación permanente: este dato, nos indica Alonso Olea, se encuentra implícito en el concepto de asociación. Que éste precisamente la característica primordial en el nacimiento del Sindicato, frente a otros tipo de agrupaciones de trabajadores, como por ejemplo las coaliciones que eran entidades transitorias: de este modo la permanencia nos sirve para distinguir al sindicato, aún hoy en día, de las uniones esporádicas o de hecho de trabajadores.

2. El sindicato es una asociación autónoma: esto implica la concesión de una personalidad jurídica y de obrar, independiente de la acción, que sobre ella, puedan ejercer el Estado, los empresarios u otros entes. Sobre la autonomía sindical ya hemos hablado en puntos anteriores, de esta investigación, y hemos visto la gran protección que a ella se le ha dado en el ámbito internacional, tanto por el Convenio 98 como en el 87 de la OIT.

3. El sindicato asocia a trabajadores por cuenta ajena: esto es a persona ligadas a empresarios por medio de un contrato de trabajo; aunque también se admiten sindicatos de personas que no estén ligadas a un patrono en particular, como sería por ejemplo los estudiantes, labradores, trabajadores autónomos o de profesiones liberales.

4. El sindicato carece de fin de lucro: "es esta característica la que la diferencia de las sociedades mercantiles, y la constituye en una verdadera y propiamente asociación"¹.

¹ Ibid, pp. 402-406.

Nos encontramos, en doctrina, con nociones sumamente diversas sobre el Sindicato, de este modo nos encontramos que tanto la legislación como la doctrina, definen al sindicato con criterios preferentemente descriptivos o exteriores. A continuación analizaremos las definiciones que el Sindicato se han dado desde estos dos puntos de vista: a. En doctrina y b. En Legislación positiva:

a. En la Doctrina

La doctrina jurídica ha seguido generalmente dos éxodos distintos para conceptuar al Sindicato; por el primero se le define partiendo de supuestos criterios de la legislación en vigor; mediante el segundo, aun siguiendo las nociones legales, se corrobora lo que las mismas tienen de instrumental, pero se le atribuye al sindicato una significación dogmática desde el punto de vista de la reconversión doctrinal del sindicato mismo, acorde con nuevas tendencias y posibilidades futuras¹

Dentro del primer grupo podemos ubicar la definición que nos brinda Durand para quien el sindicato es "una agrupación en la que varias personas que ejercen una actividad profesional convienen poner en común, de una manera durable y mediante una organización interior, sus actividades y una parte de sus recursos asegurar la defensa y representación de su profesión y mejorar sus condiciones de existencia. Esta definición nos dice García Abellán que "es abiertamente correctora de la meramente

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p.49.

descriptiva que contiene la ley francesa..."¹

Dentro del segundo grupo, o sea, desde un punto de vista más dogmático nos encontramos con la definición de Pérez Botija para quien "el sindicato es como "una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales"², esta definición, como fácilmente puede observarse tienen la ventaja de ser sumamente amplia, y es capaz de comprender cualquier variedad de sindicatos.

Así, en ocasiones nos encontramos con definiciones sumamente breves, como la dada por Pérez Botija para quien son "Asociaciones que tienen por objeto la defensa de intereses profesionales, del mismo modo la dada por Todorovitch: El sindicato es una institución, un grupo de defensa de intereses profesionales"³.

Otras sin embargo, son algo más descriptivas y con un carácter más sociológico-jurídico, tales como la de Gilman para quien es una "reunión permanente de obreros de una industria determinada, formada con el objeto de hacer vales, frente a las empresa, la presión de su organización".

Otros autores, haciendo más énfasis en cuanto a la categoría de sujetos que integran la asociación profesional y la clase de interés titulados nos dice que el sindicato es "toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes. Igualmente Alonso García nos dice que es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional permanente, constituida con fines de

¹ Ibid., p.49

² PEREZ BOTIJA, Eugenio, Op. Cit., p.376.

³ Idem.

representación y de defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, agrega este autor, el elemento importantísimo de la continuidad o permanencia que caracteriza a la asociación profesional o sindicato, otro autor que define al sindicato de igual forma es Krotoschin para quien son asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

Sin embargo, existen autores, como Walter Linares, para quienes utilizan un orden más descriptivo en cuanto a la categoría de sujetos capaces de integrar un sindicato, así dicho autor nos dice que:

El sindicato puede definirse como una asociación formada, sea entre patrones, sea entre obreros o empleados o entre trabajadores independiente o intelectuales, o entre patrones y obreros o empleados, que ejerzan una misma profesión o profesiones conexas, en orden a estudiar y defender sus intereses profesionales, por lo tanto, el sindicato constituye una forma de asociación cuya base es el vínculo profesional y cuyo objetivo es el interés profesional¹.

Agregando, una característica más, la libertad, es la definición de De Ferrari,

¹ WALKER LINARES, Francisco. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. (Chile; Editorial Nacimiento, Quinta Edición, 1957) p.377.

para quien define al sindicato como "una asociación libre de personas de las misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"¹.

Sin embargo, encontramos, entre todas las definiciones, aquí dadas, por la doctrina, que la dada por García Abellán es la más completa, por cuanto nos una noción jurídica de Sindicato sobre la realidad sindical del presente pero a su vez, condicionada por una previsión hacia una evolución futura, así nos dice García Abellán que en este sentido, cabe entender al "Sindicato como agrupación institucional de productores a los fines de ordenar la profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y política-social"²

b. Legislación Positiva

Analizaremos a continuación, algunas de las legislaciones extranjeras y las definiciones que el sindicato han propuesto:

Así dentro de la legislación FRANCESA las leyes de 1884 y 1920 emplearon la denominación de Sindicato Profesionales para distinguirlas de las asociaciones generales de la ley de 1901, pero sin embargo no encontramos una definición concreta, por lo que autores como Pic y Schelle reunieron el artículo 2 y 3 de la ley de 1884 y dieron la siguiente definición:*

El sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la

¹ DE FERRARI, Francisco. Op. Cit., p. 177

² GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p.50.

misma profesión u oficio semejantes, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas¹.

Para la legislación INGLESA, que contiene una definición amplia, para dicha definición más bien se refiere a la coalición que de la asociación profesional; así nos dice que los Trade Unions son "todas las agrupaciones transitorias o permanentes, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros o entre patronos y obreros o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio"².

Para la legislación ALEMANA, como no encontramos una definición en la constitución de Weimar, Hueck-Nipperdey propuso la siguiente: La asociación profesional es una corporación libre integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios.

En la legislación ESPAÑOLA encontramos la Ley 19/1977 del 1º de abril, sobre la regulación del derecho de Asociación sindical (Boe de 4 de abril de 1977), y según la cual, no encontramos una definición precisa del sindicato, a pesar de que en su artículo 1º dispone:

Los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., tomo II, p. 394.

² Idem.

defensa de sus intereses respectivos... se gobernarán con plena autonomía y gozarán de protección legal para garantizar su independencia respecto de la Administración Pública, así como contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras...¹.

Parecido sucede con la legislación CHILENA, según el Decreto Legislativo N°. 2756 aparecido en el Diario Oficial N°. 30.404 del 3 de julio de 1979, con modificaciones introducidas por los D.L. N°. 2950 de 1979 y 3355 de 1980 y leyes 18011 y 18018 de 1981 y denominado "Establece normas sobre organización sindical"; encontramos que no existe una definición clara sobre el sindicato, sino que más bien se limita a incorporar en sus artículos las garantías sindicales que deben existir, de tal forma nos dice el artículo 2, Que en una sociedad auténticamente libre los cuerpos intermedios entre el hombre y el Estado cumplen función de gran transcendencia, que incide en la necesidad de alcanzar sus finalidades propias y específicas, y que entre aquellos se cuentan los sindicatos, cuya misión principal es la defensa responsable de los intereses de sus asociados.

En la legislación COLOMBIANA nos encontramos con que parte de delimitar los derechos de los asociados, clases de sindicatos, deberes y obligaciones, funcionamiento, etc., no encontramos una definición de sindicato, el artículo 353 dispone sobre el derecho de asociación, lo siguiente: "De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses,

¹ Legislación Social Básica. (Madrid: Editorial Civista, 1983) p.29

formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre si.

La ley Federal de MÉXICO, sin embargo es más clara, en este sentido, pues contiene además una definición de lo que es una Coalición, así su artículo 355 nos dice: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" y su artículo 356 sobre el Sindicato, dispone que: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", de tal forma Cavazos Flores comentando estos dos artículos, nos dice que "la Coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones, por lo menos.

La ley URUGUAYA en el artículo 1º de la ley 15.137 dispone que las asociaciones profesionales son asociaciones civiles de trabajadores o empleadores pueden constituir en la actividad privada para promover, mejorar y defender sus respectivos intereses en el ámbito temporal.

Finalmente en Panamá, el artículo 341 del Código de Trabajo define al sindicato de la siguiente forma:

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

comunes.

Como bien hemos podido observar, múltiples son las definiciones que del Sindicato brinda tanto la doctrina como la legislación nuestra; a continuación estudiaremos los fines que los sindicatos han de perseguir y la clasificación que los mismo se hace.

Sin embargo, y a pesar de múltiples puntos de vista, podemos observar, que de común se le define como una asociación permanente de trabajadores y de empleadores o de profesionales que se unen con la finalidad de mejorar sus condiciones e intereses económicos y sociales comunes, de tal modo y con base en todas las consideraciones que hemos realizado en líneas anteriores, debemos anotar una última definición que consideramos sumamente completa, y es la dada por Vedier y aceptada por la mayoría de los autores que: El sindicato es un agrupamiento constituido por personas física o morales que ejercen una actividad profesional, en vista de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por medio de la acción colectiva; esto nos sirve para introducirnos en el tema que a continuación trataremos: los fines de los sindicatos y su clasificación.

2. Fines de los Sindicatos

Una vez concluido el concepto de los sindicatos, es importante saber qué fines persiguen los mismo, pues de la caracterización de ellos depende el sentido que se le de a una conceptualización. •

Estos fines pueden ser profesionales, políticos, religiosos y comerciales, los cuales veremos a continuación.

a. Fines Profesionales

Este fin, surge de la misma definición del sindicato, ya que éstos son asociaciones de profesionales, de trabajadores o de patronos.

La doctrina es unánime, en el sentido de que los sindicatos poseen fines profesionales, y se dice que esta finalidad es la que busca con la defensa de los intereses frente al patrono o empleador. Falchetti, nos dice que este fin profesional presenta un doble aspecto: El primero que lleva a los trabajadores a unirse con lo cual logran la fuerza que necesitan para enfrentarse con el empleador, ya que individualmente son débiles ante la potestades de este; así deberá enfrentarse con una estructura orgánica que poco a poco irá privando de la antigua facultad de imponer unilateral y soberanamente las condiciones de trabajo.

El segundo aspecto, es el referente a las condiciones de trabajo, las cuales se determinaran por un acuerdo mutuo entre trabajadores y patronos según los márgenes legales, es decir que las condiciones de trabajo van a ser definidas por los interesados y partícipes de la relación laboral como son los trabajadores dentro del marco de la ley.

Ahora bien, qué son estas condiciones de trabajo? Alonso Olea nos dice: “son aquellas con arreglo a las cuales los contratos de trabajo se arreglan y se cumplen; el mantenimiento y la mejora de las misma en el contrato de trabajo constituye la finalidad básica y esencial del sindicato”. Así se concluye, que para este autor, el fin primordial del sindicato, es el relacionado con las condiciones de trabajo, es decir el fin

profesional.

Qué medios posee el sindicato para el logro de esas mejores condiciones de trabajo? ese medio nos sigue diciendo Alonso Olea son los convenios colectivos, así mediante la celebración de los mismos, el sindicato ha podido convertirse en una organización que tiene potestad normativa, y fuente de derecho en sentido propio; de esta forma el sindicato es poder normativo y para serlo tiene que celebrar convenios colectivos, sino los puede celebrar no es sindicato.

En síntesis, el fin profesional de los sindicatos se caracteriza, por el hecho de que mediante la unión de los trabajadores, se adquiere la fuerza necesaria para pretender frente, al empleador mediante los convenios colectivos mejores condiciones de trabajo y en general todo lo referente a la defensa de los intereses profesionales

b) **Fines Políticos.**

Así como la doctrina concuerda unánimemente en que los sindicatos poseen fines profesionales; no se piensa lo mismo, al hablar de fines políticos de los sindicatos.

El ver si la política es o no fin sindical, se ha discutido muy ampliamente, incluso dentro de las mismas asociaciones profesionales, como también ha sido polémica la discusión entre aquellos que sustentan a la política como un fin sindical, el medio de lograrlo, unos dicen que el ideal lo son los métodos parlamentarios, otro se inclina por los democráticos y hasta extremistas que consideran que el método lógico

sería la violencia revolucionaria.

Se dice que la política es un fin de los llamados mediatos de todo movimiento sindical, cuya principal idea es modificar las estructuras económicas y jurídicas para adecuarlas a la ideología social que anima a la asociación. Según este autor la política en el sindicato se justifica ya que estos nacieron como reacción a la explotación del trabajo por la revolución industrial, lo cual condujo a un enfrentamiento entre lo jurídico y lo económico, lo que da como resultado que la política se incorpore a la plataforma de acción de los sindicatos con el fin de acercarse a los partidos políticos, influir en la redacción de sus programas de acción, celebrar alianzas entre ellos, etc.

Esta participación de los sindicatos en la política vino a determinar que esta se edificará como fin de los sindicatos, como un medio para lograr el poder político.

De la Cueva, también cree que la política, es un fin sindical; y lo que explica más directamente. La política es un fin de todo sindicato, ya que toda la ideología sindical es una actitud política, y que por lo tanto en fin mediato de la asociación profesional, es de carácter político. Además nos dice que la finalidad del sindicato es el mejoramiento, estudio y defensa de los intereses comunes frente al empleador y frente al Estado, con lo cual, al estudiar y proponer un mejoramiento del orden social y económico, se estaría con esto causando al mismo tiempo una reforma de origen político y jurídico, lo que estaría permitiendo el fin político a los sindicatos. De esta forma De la Cueva nos explica, por qué el considera como lícito el fin político en las

asociaciones profesionales; el cual ha diferencia de Gallard Folch que cree que la política se da en los sindicatos por el enfrentamiento entre las estructuras jurídicas y económicas; nos dice que la política es un fin mediato de toda asociación profesional, ya que toda ideología sindical conlleva a una actitud política.

Otro autores creen en la licitud de los fines políticos de los sindicatos; sustentando su afirmación en la creencia de que todo sindicato es creado con fines ideológico, político y religioso, manteniendo siempre contacto con un partido político de su misma ideología. Esto trae como consecuencia que las asociaciones tendrán una cierta doctrina política, que lo llevará a tener fines políticos a priori, por crearse bajo una línea política definida, por poseer una ideología política y por practicar cierta doctrina política, que servirá para la defensa de los intereses profesionales de la asociación.

Desde otro punto de vista, dentro de los autores que cuestionan la licitud, está De Ferrari, el cual dice que todo país que regula los estatutos de las asociaciones profesionales, prohíben la participación de los mismos en luchas políticas, con lo cual se establece una restricción total a las actividades políticas de los sindicatos. Finalmente expresa, que la actividad fundamental de toda organización sindical es la protección y defensa profesional, con lo cual las actividades políticas se prohíben como fin de este tipo de organizaciones. Esta negativa, de De Ferrari a la licitud de los fines políticos, se debe primeramente a la regulación que existe en cada país de la actividad sindical,

prohibiendo expresamente la participación de los sindicatos en actividades políticas; y en segundo término el de que los propios ideales del sindicalismo prohíban su participación en fines políticos, pues su meta es la defensa de los intereses profesionales, sean económicos y sociales, frente a una contraparte poderosa que es el patrono, pues dichos fines deben encaminarse hacia esa relación jurídica que existe entre trabajador y patrono, como es el contrato de trabajo.

Cabanellas, dice que la creencia, de que los sindicatos tienen fines políticos, se basa en la idea de toda organización sindical aspira a intervenir en alguna medida en el que hacer político a través del Gobierno. Idea esta, que no proviene del mismo sindicato sino más bien, es la impresión que ciertos grupos políticos, tratan de dar a las organizaciones sindicales, o sea que son los políticos los que tratan hacer ver a los sindicatos como fines políticos. Así no interesará, si un trabajador tenga o no una determinada ideología que no intervendrá en el funcionamiento del sindicato, pues la estructura y el funcionamiento de esta es algo distinto a las de sus miembros y esa finalidad profesional no puede sustituirse ni complementarse con objetivos políticos. En síntesis según Cabanellas la finalidad política no nace dentro de los sindicatos sino que desde fuera trata de penetrar en ellos, ya que los partidos políticos buscan la fuerza colectiva de las asociaciones profesionales para la consecución de sus propios fines.

Por su parte Falchetti, cree al igual que lo hace De Ferrari, que el impedimento

que poseen los sindicatos para percibir fines políticos, bienes de la propia ley laboral y de la esencia misma de la organización, que sería desnaturalizada si los sindicatos actuaran como entes políticos, ya que los fines perseguidos por una u otra agrupación son totalmente distintos. Sin embargo cree este autor que la situación se presenta algo oscura, cuando los sindicatos no actúan directamente, sino indirectamente en la política, como en los casos de apoyo a determinado partido a cambio de concesiones y promesa de reivindicaciones económico-social, ya actuando como fuerza de presión de algunos poderes del Estado al servicio de un interés agazapado bajo la acción sindical. Es decir puede ser lícito no la persecución de fines políticos, para la realización y consecución de sus fines profesionales.

Finalmente, asiendo un análisis del sistema francés, expresa que según esa ley , los sindicatos son organizaciones las cuales se rigen por lo que el llama principio de especialidad de la acción sindical, donde los intereses de las asociaciones profesionales son los económicos, los industriales, comerciales y agrícolas exclusivamente. Así la acción política está prohibida a los sindicatos y ellos no participan como partidos políticos en las elecciones, ya que son cosa totalmente distinta un sindicato y un partido político.

Por su parte la Doctrina Social Católica, no creen que los sindicatos posean fines políticos, nos dice que las Uniones Profesionales obedecen a un principio de autodeterminación y se hallan fundada en la solidaridad que liga a todas las personas

que se dedican al ejercicio de la misma profesión. Su finalidad es de carácter social y profesional, y no directa o específicamente política, aun cuando deben colaborar con el Estado en el desarrollo de su política económica y social, pero salvando siempre su legítima autonomía y naturaleza específica.

Pero aun permitiendo la Doctrina Social de la Iglesia, las relaciones de los sindicatos con la política y con los partidos políticos y sistemas políticos. Esta relación no debe traer la absorción de los sindicatos por la política. Esta relación se da ya que las organizaciones sindicales deben buscar y promover mejoras obreras, las cuales no se puedan obtener sin intervenir en el ámbito legislativo; así que será justo que busquen los sindicatos en el campo de la política el complemento necesario a sus actividades y que en cada caso, pretendan influir sobre el partido político que por su programa, sus hombres o razones de coyuntura se hallen más cerca de él, lo que se permitiría es la utilización por parte de los sindicatos de medios políticos para la obtención de sus fines profesionales, así sería lícito que un sindicato para hacer triunfar una reclamación profesional, utilice como toda persona física o moral los medios de orden político, como por ejemplo hacer llamados a la opinión pública presentarse ante las autoridades, tomar posesión ante un problema, etc.

Lo que sería conveniente, es la absorción de un sindicato por un partido o viceversa, ya que los fines de una organización y otras son totalmente diferentes; y así

esa absorción se produjera lo que se haría es utilizar los medios profesionales para lograr fines políticos; o con ello se estaría buscando una orientación política de los sindicatos traducida en actividades concretas en el campo de la política partidaria, es decir la intervención en la cual, e independientemente de ventajas circunstanciales, al sindicato a intereses que en definitiva no son los suyos, comprometiendo su autonomía y eventualmente puede poner en peligro la propia continuidad del movimiento sindical.

3. Posición de la OIT.

Dentro de esta gama de posiciones doctrinales enfrentadas unas con otras en la decisión de permitir o no la inclusión de fines políticos dentro de las organizaciones sindicales, es de suma importancia observar la posición que al respecto mantienen la OIT.

La OIT, en su conferencia de 1952, cuyo tema central fue la independencia del movimiento sindical, estableció una resolución sobre el tema que ahora nos ocupa, a fin de salvaguardar lo que ellos consideran como esencia misma del sindicato, el desarrollo del bienestar económico y social de los trabajadores.

Los principales enunciados de esta resolución son los siguientes:

- 1) La misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores.
- 2) Corresponde también a los sindicatos desempeñar un papel importante en los esfuerzos hechos en cada país para favorecer el desarrollo económico y social, y

el progreso del conjunto de la colectividad.

3) Para estos fines es indispensable preservar en cada país la libertad y la independencia del movimiento sindical, a fin de que éste último pueda cumplir su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan sobrevenir.

4) Una de las condiciones de ésta libertad y de ésta independencia es que los sindicatos estén constituidos sin consideración, a la raza, al origen nacional o la afiliación política de los miembros que la componen, y que se esfuercen en alcanzar sus objetivos sindicales, fundándose en la solidaridad y en los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores.

5) Cuando los sindicatos, ateniéndose a las leyes y costumbres de sus países respectivos, y a la voluntad de sus miembros, decidan establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la constitución para favorecer la relación de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no debe ser de tal naturaleza que comprometa la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales o económicas, cuales quieran que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país.

6) Cuando los gobiernos se esfuercen en obtener la colaboración de los sindicatos para la aplicación de su política económica y social deberían de tener conciencia de que el valor de esta colaboración depende, en gran parte, de la libertad

y de la independencia del movimiento sindical, considerando, como factor esencial para favorecer el progreso social, y no deberían de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos. No deberían tampoco, inmiscuirse, en las funciones normales de un sindicato, tomando como pretexto que este mantiene, relaciones libremente establecida con un partido político.

Deducimos de todo lo anteriormente citado, y nos hacemos partícipes de la opinión que comparten la Doctrina Social Católica y la OIT, al establecer que los fines de todo sindicato son de especialmente de tipo profesional (sean económicos y sociales), y que cada país se encuentra en la completa libertad de establecer por medio de su legislación los sindicatos puedan o no obtener fines políticos; con la observación hecha de que en caso de que permitan tal fin se deben manejar con sumo cuidado para no desnaturalizar el funcionamiento de la organización y poder lograr así la continuidad de la misma.

4. Fines Comerciales.

Al igual que sucede con la política, la actividad comercial se trata de desligar de los fines de todo sindicato, ya que como bien lo dice Durand “sería peligroso que una sociedad comercial, bajo la apariencia de un sindicato, escapara a las reglas de

publicidad y funcionamiento establecidas por el derecho comercial. Además se prohíbe el fin de lucro a los sindicatos, por el hecho de no ser su finalidad a buscar como sí lo es la defensa de los intereses profesionales.

Esto no quiere decir que la organización sindical no puede recibir dinero por concepto de las cuotas de sus socios y otros beneficios que le están permitido recibir según su objeto, para el buen funcionamiento de la institución y la consecución de sus objetivos lícitos. Pero de esto a establecer una actividad comercial con fines lucrativos, es muy diferente, pues si así lo hiciera se asemejaría más a una sociedad comercial que a una organización sindical establecida para la defensa de los intereses económicos y sociales de una clase trabajadora frente a un empleador.

5. Fines Religiosos.

También se cree que la actividad religiosa, escapa a los fines que desempeñan los sindicatos. Así como de la misma forma que los actos políticos, son considerados ilícitos por muchas legislaciones. En cuanto a actos de carácter religiosos, lo mismo podrían ser admisibles, en la medida que no desvirtúen la finalidad profesional del sindicato.

Se encuentran los fines religiosos en una relación paralela a los fines políticos, pues se debe admitir la existencia de una relación política o religiosa en cuanto a orientación doctrinaria del sindicato, pero siempre y cuando por ella no se desvirtúe la

esencia misma, cual es, la finalidad profesional de la entidad.

6. Colaboración con el Estado.

A veces, los ordenamientos jurídicos asignan a los sindicatos funciones de colaboración con el Estado, a los efectos de contribuir con los poderes públicos en el desarrollo de la solidaridad social y en la aplicación de la política económica del Gobierno; como por ejemplo cuando se le confía a los sindicatos la administración de los seguros sociales y el control de la aplicación de la legislación laboral.¹

Esta colaboración, sin embargo se debe realizar teniendo el cuidado de no comprometer la independencia del sindicato.²

Finalmente cabe destacar la posibilidad que tienen los sindicatos de crear oficinas de colaboración, escuelas técnicas, cursos de orientación especial, bibliotecas, etc., siempre y cuando, la legislación que los rija se los permita, con el propósito de lograr la finalidad esencial de todo sindicato, como lo es, repetimos la defensa profesional.

7. Situación en Panamá.

¹ Oficina Internacional del Trabajo, Libertad Sindical, citado por FALCHETTI, Op. Cit., Vol. 1, p. 214.

² Idem.

El artículo 64 de la constitución política de nuestro país, en su párrafo primero establece que:

Todos los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener conservar beneficios económicos y sociales comunes.

Tal artículo contemplado junto con el 341 del Código de Trabajo que al respecto establece:

Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (El subrayado en ambos artículo es nuestro); son las normas que regulan la finalidad de los sindicatos en nuestro país.

De la lectura de ambos artículos de nuestra legislación nacional se concluye que en Panamá, los fines lícitos que pueden perseguir una asociación profesional son los de CARÁCTER PROFESIONAL, referidas a la actividad productiva sindical, e incluso está contemplado en el mismo Código de Trabajo en el artículo 396 como causal de disolución de esta organización, causa esta que estudiaremos más adelante.

Finalmente, aunque en nuestro país, los sindicatos también pueden ser considerados como asociaciones con personalidad jurídica, hecho este que les da la capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones, y a pesar también de que les está permitido la colecta de cuotas para el funcionamiento del mismo artículo 358

Inciso 9 del Código de Trabajo, al igual que sucede con las asociaciones mercantiles; los fines comerciales le están vedados a los sindicatos cuando ejercen el comercio o utilizan los beneficios que les concede el Código de Trabajo con ánimo de lucro.

Es decir, que en Panamá, a pesar de poseer los sindicatos, facultades que lo asemejan a las sociedades mercantiles, se diferencian de estas últimas por el simple hecho de no poseer fin de lucro esencia misma de las asociaciones mercantiles.

En conclusión, en Panamá, al igual que sucede en la mayoría de las legislaciones laborales de todo el mundo, el fin esencial de las organizaciones sindicales lo constituyen los fines de carácter profesionales.

II. Clasificación de los Sindicatos en la Doctrina y en la legislación

Panameña.

A. Clasificación según la Doctrina

Existen muchas clasificaciones de los sindicatos pues para esto se ha entendido a los diversos puntos de consideración que los mismos ofrecen. Así, las formas que se adoptan pueden responder a patrones que las mismas leyes sindicales fijen, o las costumbres, o aún cuando no estén permitidas por la ley, estas no se opongan a los preceptos que ellas tienen.

De tal forma, que cualquier metodología que se adopte supone para quien la

hace suya un convencimiento de la limitación instrumental de la misma y la expresión de un mero deseo de establecer unos rasgos diferentes que le permitan el tratamiento individualizado de cada una de las diversas formas de manifestación del fenómeno asociativo que englobamos bajo el epígrafe general del sindicalismo.

Adoptaremos, en esta clasificación la estructura que adopten las diversas formas sindicales. Dentro de los autores que toman en cuenta los criterios organizativos de las asociaciones se encuentran Granados de la Hoz, y realiza su clasificación del modo siguiente: “Sindicatos verticales y horizontales; de oficio y de industria; abiertos y cerrados; patronales y mixto”¹. Del mismo modo Alonso Olea, “tomando por base criterios estructurales y destacando las que distinguen según los trabajadores por cuenta ajena que son o pueden ser afiliados y según el ámbito territorial u organizativo a que el sindicato extiende su acción.”², los clasifica en : Sindicatos Industriales y Profesionales (dentro de ellos: Verticales, Horizontales, Generales) y sindicatos territoriales (dentro de ellos: Provinciales, Regionales Y Otros) y Federaciones y Confederaciones Sindicales.³

Siguiendo otros criterios clasificatorios García distinguía a los sindicatos del siguiente modo: “Sindicatos Libres y obligatorios; particular y oficial; simple y mixta;

¹ GRANADO DE LA HOZ, Gregorio. Organizaciones Sindicales. (Barcelona; Industria gráfica Ferrer Coll S.A., Primera Edición, 1974) p. 79.

² ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit., p. 409.

³ Idem.

ordenamiento jurídico: facto,
registrado o reconocido¹.

Sin embargo, nosotros hemos escogido como método a seguir para una clasificación, la estructura que adopta el sindicato; aunque como bien apunta García Abellán que la materia sindical, por su constante sentido cambiante, se resiste en muchas de sus partes a la esquematización, y ello obedece de modo especial al pretender clasificar las tan diversa formas sindicales, pues se corre el riesgo de forzarlas o dejar incompleta la clasificación. Por ello parece preferible insertar una lista incompleta de modalidades, con separación individualizadora, y solo agrupando algunas formas que ofrecen relativa conexión; de este modo los clasificaremos en:

“Sindicatos Verticales y Horizontales; de oficio y de industria; abiertos y cerrados; puros y mixtos; reconocidos y meramente inscritos; locales, regionales o nacionales”².

a) **Sindicatos Verticales**: debemos entender por sindicato vertical aquella modalidad realizada atendiendo a los individuos que trabajan en una rama o sector de la producción, sin atender a los efectos de sindicación entre las varias modalidades o especialidades. Es decir, por verticalismo denominaremos un tipo de

¹ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo ,(Barcelona; Edición Ariel, Tercera edición, 1971) pp. 186 y ss.

² GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p. 54.

agrupación que pretende englobar a todos los trabajadores que prestan su actividad en una rama productiva concreta, en sus sucesivas fases de elaboración de los productos, iniciándose los procesos en el momento de la extracción o consecución de la materia prima y cubriendo las diversas etapas hasta la colocación de los bienes acabados en el mercado.

En este sentido, por ejemplo, tenemos los sindicatos de automóvil, textiles, etc.

Como característica de esta verticalidad podemos destacar: una más minuciosa organización sindical sobre la base de la empresa industrial y una más directamente e inmediata autotutelada de los intereses de todos los trabajadores pertenecientes a la empresa, con independencia del oficio ejercido.

b) **Sindicato Horizontales**: Se constituye como los opositores del sindicato vertical, de tal forma que la base, de los horizontales está constituida por la entidad de oficio o profesión; tomando en cuenta únicamente aquellas personas que practique la misma profesión u oficio sin importar si trabajan en la misma empresa o rama de la producción. “ Son los que se afilian atendiendo a la calificaciones profesionales o especialidades laborables, con independencia de la rama de producción o actividad económica en que se presten los servicios”¹.

El sindicato horizontal por contar con una mayor homogeneidad de los intereses que defienden, se ha destacado por su gran eficacia de la acción sindical al

¹ ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit., p.409.

igual que ha demostrado tener una gran eficacia en cuanto a la consecución de condiciones favorables de trabajo; sin embargo, apunta García Abellán que “si bien instrumenta con relativa facilidad la acción sindical primaria, actúa, sin embargo, sobre bases parciales, pues la defensa de oficio se desconexiona de toda consideración económica respecto del conjunto laboral en que actúa”¹

Resumiendo, lo que significa tanto el sindicato vertical como el horizontal, hemos encontrado, la fórmula que de ambos nos brinda Alonso Olea, como la forma más sencilla de comprenderlos; así nos indica que “en fórmula reunida se dice que el sindicato de oficio asocia a los que trabajan lo mismo aunque no trabajen lo mismo”². Para este autor, los sindicatos verticales los denomina del mismo modo, industriales; y los horizontales, de oficio.

c) **Sindicatos de Oficio**: en un plano teórico los sindicatos de oficio ocuparían a una sola profesión y ocupación; sin embargo en la práctica, esto nos presenta grandes problemas, puesto que, tal y como nos dice Granado de Hoz “incluso los sindicatos de oficio puros incluyen frecuentemente ayudantes, aprendices y capataces, es decir, a personas que se hallan adscritas a un sindicato sin que necesariamente sean poseedoras de los conocimientos específicos que requieran el dominio de un oficio determinado. Además, muchos sindicatos de oficio agrupan a varias ocupaciones conexas: mecánicos y fundidores, conductores de diversos medios

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p.56.

² ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit., p.409.

de transporte, etc.”¹, o como también nos indica Caplow “ finalmente, la definición de un sindicato de oficio puede comprender un gran número de ocupaciones no idéntica; “ el sindicato de músicos por ejemplo, agrupa a directores de orquestas sinfónicas, animadores de club nocturno y organistas de Iglesias”².

d) **Sindicato de Industria**: también se la ha denominado de empresa. Es aquel tipo de sindicato que se reduce a actividades concretas dentro del complejo que es la rama de producción; puede registrar todo un ciclo productivo.

“Produce muchos beneficios esta forma de sindicación, respecto del gremial o de oficio, como también se le denomina”³, “ porque llega hasta el estrato que más necesita de su fortalecimiento en su posición en el contrato de trabajo, cual es el trabajador no cualificado”⁴

e) **Sindicato abierto**: dentro de este tipo de sindicato se incluye a todos los trabajadores de oficio o industria, o sea que el pertenecer al sindicato está determinado por el simple hecho de ser trabajador sin que el oficio, le pertenecía a una industria concreta o a cualquier otra calificación sea exigida para la afiliación.

Los regímenes jurídicos actuales están regidos precisamente por el principio de sindicato abierto.

f) **Sindicato Cerrado**: Entendemos, por sindicato cerrado a aquel tipo

¹ GRANADOS DE LA HOZ, Gregorio. Op. Cit., p.96.

²Idem.

³ GARCIA ABELLA, Juan. Op. Cit., p.56.

⁴ Idem.

de organización en la cual se imponen trabas para el ingreso de ciertas categorías de trabajadores; existe siempre un requisito de cualquier índole que el trabajador debe reunir para poder ingresar al sindicato. Suponen los sindicatos cerrados el mantenimiento de una situación de “privilegio” pareja a la disfrutada en su tiempo por las corporaciones clásicas. Hoy los casos de monopolio, por exclusión sindical, son poco frecuentes y tienden a reducirse.

g) **Sindicato Puro y Mixto**: Los sindicatos Puros son aquellos constituidos, únicamente por trabajadores o únicamente por patronos. Al contrario los Mixtos admiten tanto a unos como a otros.

El Sindicato Mixto ha sido postulado por el catolicismo social, aunque no con unanimidad de criterio, y aun confundido con formas corporativas, siendo así que el Sindicato Mixto puede realizarse y de hecho así se produce, sin que por encima de él exista entidad superior decisoria o verdaderamente corporativa.

Sin embargo, apunta Abellan, en cuanto al sindicato mixto, que se corre el peligro de darle una influencia excesiva a los empresarios sobre los trabajadores, lo que crearía una situación contraria a las tendencias del derecho sindical actual.

h) **Sindicatos Reconocidos y Meramente Inscritos**: tienen que ver con adquisición, según el régimen legislativo de cada país, de la capacidad jurídica de la entidad. Puesto, que, serían sindicatos reconocidos aquellos, que constituidos de acuerdo con la ley sindical, repetimos, con posterioridad a su constitución reciben

trato de privilegio al recibir “de la administración el carácter de sindicatos más representativos en Francia - o con personalidad gremial - Derecho argentino - o en fin - Derecho anglosajón -, exclusive majority representation. Este reconocimiento los habilita, con exclusividad, para el desarrollo de ciertas actividades que, por ello, son negados a las agrupaciones meramente inscritas.

Sindicatos Meramente Inscritos son aquellos, cuya constitución está condicionada por la falta de requisitos de forma y fondo, destacando de entre los primeros, el de la inscripción de la entidad creada en los correspondientes registros administrativos.

Sobre el tema, ampliaremos más en el Título II, Capítulo I, sección I de esta investigación, al hablar sobre los requisitos para la formación de los sindicatos y la consecuencia del cumplimiento de los mismos.

i) **Sindicatos Locales, Regionales o Nacionales:** El territorio suele ser utilizado para establecer diversos tipos de unidades sindicales, así el tipo de sindicato, va a ser caracterizado por la determinación de la esfera de competencia territorial, fijada por la atribución que de la misma se haga al sindicato.

- Atendiendo a su ámbito territorial equivale aquí a circunscripción geográfica dentro de la cual prestan sus servicios los afiliados a la rama de producción o la profesión tomada como base de sindicación los

sindicatos pueden ser internacionales en el sentido estricto de la palabra, esto es, en el de que afilen a trabajadores que presten sus servicios en distintos estados; nacionales, forma de organización frecuente; como frecuentes sindicatos de ámbito menor, adapten o no sus circunscripciones a alguna de las divisiones políticas o administrativas del país regionales, de Estado Federado interprovinciales, Provinciales, etc., por ejemplo hasta el sindicato local, de municipio o ciudad¹.

Estos sindicatos asocian a trabajadores determinados en territorio determinado.

B. SITUACION EN PANAMÁ.

Finalmente en Panamá, el artículo 342 del Código de Trabajo clasifica a los sindicatos de la siguiente manera:

1. **GREMIALES:** que son los formados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad.

2. **DE EMPRESA:** que son los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma clase.

3. **INDUSTRIALES:** Los formados por individuos de varias

¹ ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit., p. 410.

profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma clase.

4. MIXTOS O DE OFICIOS VARIOS. Los forman aquellas personas de diversas profesiones, oficios o especialidades en diferentes empresas. Esto se permite solo en los casos de trabajadores que en su empresa o local de trabajo no hayan más de cincuenta (50) trabajadores.

A continuación, estudiaremos las Organizaciones Complejas y el Sindicato Patronal, que en algún modo, también vienen a ser diversas formas de clasificación de los sindicatos; pero que las estudiaremos aparte, por presentar características diferentes.

C. ORGANIZACIONES COMPLEJAS.

A lo largo del desarrollo del movimiento obrero se ha ido dando una tendencia de creciente unificación. No era suficiente para vencer en la lucha obrero -patronal la unión de los trabajadores de una empresa ya que por lo general era el empresario quien triunfaba. También se demostró que para que fuera efectivo el mejoramiento de las condiciones de vida de un grupo obrero era necesario que a la vez se diera el progreso de la totalidad de la clase trabajador. Además la unión de la clase obrera se hacía imprescindible a efectos de crear conciencia nacional capaz de dar fuerza política a los trabajadores con el fin de mejorar algún día la justicia social. Dentro de este marco

nacieron las FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES; “sobre estas uniones intersindicales, se ha aludido al fenómeno del gigantismo sindical”¹, así varias asociaciones de primer grado (sindicatos) pueden formar una de segundo grado; federaciones; y éstas a su vez unirse y formar las de tercer grado o confederaciones².

Según De la Cueva “ Las Federaciones y Confederaciones pueden definirse como uniones de confederaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patronos”³.

El sindicato por sí solo, en ocasiones es incapaz de realizar una acción profesional efectiva, y es por ello que, tal y como observa Durand que la constitución de sindicatos no asegura una organización suficiente para la defensa de intereses profesionales. Un sindicato aislado, en una localidad, limitado a una profesión carece de fuerza; la existencia de una asistencia mutua, la creación de servicios comunes y de una dirección de conjunto, solo pueden ser satisfechas por la formación de confederaciones.

En nuestro medio, técnicamente los vocablos Federación y Confederación no tienen un significado específico, dice al respecto el artículo 349 de nuestro Código de Trabajo: “Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y do so más federaciones podrán formar confederaciones”, entonces, una federación viene a ser la unión de

¹ GARCIA ABELLAN, Juan. Op. Cit., p. 75.

² FALCHETTI, Roberto. Op. Cit. Tomo II, p. 32.

³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 456.

sindicatos; mientras que una confederación sería la unión de varias federaciones.

El convenio 87 de la OIT establece el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a constituir federaciones o confederaciones, en su artículo 5, estableciendo que las garantías de los artículos 2, 3 y 4 del Convenio se Aplican a las federaciones y confederaciones, al ser ratificado este Convenio en nuestro país, el derecho a constituir federaciones y confederaciones.

Además dice nuestro código que dichas organizaciones se registrarán por lo que dispone el capítulo referido a sindicatos, “en lo que se le fuere aplicable. De todo esto se desprende que son aplicables los conceptos de libertad positiva y negativa de asociación profesional a las asociaciones de segundo grado y de tercer grado, sea que un sindicato elija su ingreso o no a una federación y también se retirará cuando así lo considere conveniente, la misma posibilidad de elección tienen las federaciones con respecto a las confederaciones.

Nuestra ley remite a las disposiciones del Capítulo sobre sindicatos en cuanto a federaciones y confederaciones se refiere, la ley Mexicana específicamente exige que los estatutos de las federaciones y confederaciones contengan:

- I. "Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros, y
- III. Forma en que sus miembros estarían representados en la directiva y en las

asambleas"¹.

Las federaciones y confederaciones tiene como fin principal el lograr la unión de la clase trabajadora, sin atender a intereses particulares, están en mejor aptitud de llenar las aspiraciones de los trabajadores debido a que sus recursos, generalmente, son más que los de cualquier sindicato. A pesar de ser este su fin consideramos como De las Cueva que "la realidad, sin embargo, no ha sido tan pintoresca como se creía, pues las federaciones y confederaciones entraron en guerra. En cada país... se formaron varias federaciones y confederaciones, de distinta ideología y dirigidas por políticos de diversa tendencia. Y es doloroso ver ..., que lo que se llama la lucha social tenga dos facetas: La lucha de los trabajadores contra los patronos y la lucha de las Centrales Obreras para adquirir el dominio sobre la clase trabajadora..."²

D. Sindicato Patronal o de Empresa

García Abellán, considera, que no es acertado denominar al Sindicato Patronal, utilizando el vocablo de Sindicato, esto porque en la realidad la agrupación de patronos no responde a la base sindical jurídica, ni tampoco corresponde a fines sindicales típicos, como lo es el sentido de defensa de intereses de tipo profesional. Esto es así, ya que el sindicato de empresarios ha sido visto, como una organización de reacción o respuesta, como

¹CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. (México; Editorial Trillas, 1982) p. 258.

²DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit. p. 455

consecuencia de la presión que los trabajadores ejercieron por medio de sus sindicatos sobre ellos, "es notorio que las agrupaciones de empresarios nacen con el fin de producir no tanto un equilibrio de fuerzas laborales como económicas, centrado en al finalidad de limitar y regular la concurrencia recíproca de empresas dentro de una misma rama de producción. Pro ello se ha podido advertir que las distintas formas de agrupación empresarial, (los llamados consorcios, holdings, trusts, etc.) han tenido de común el pretender sustituir con una disciplina razonada cualquier situación de libre concurrencia económica.

Sin embargo a pesar de buscar con los sindicatos de empresarios, una estabilidad económica, no quiere decir que no hayan luchado con sus agrupaciones contra los intereses de tipo profesional y contra movimientos de los trabajadores; lucha esta última que se concentró en dos puntos, uno utilizando la agrupación para negociar con los sindicatos de los trabajadores condiciones de trabajo, y dos combatiendo los sindicatos pretendiendo su disolución, actitud que caracterizó a la actividad empresarial alemana del período posbismarckiano, dirigida por Bueck y por el barón Von Stumm.

La formación de los sindicatos de patronos o de empresarios, pasó por dos grandes etapas, la primera donde el movimiento es común en la mayor parte de los países afectados pro el industrialismo. Así tenemos que los asalariados se organizan para tener salarios más elevados y jornadas más reducidas, los patronos recurrían a la asociación como medio de defensa de los intereses de los empresarios. Este primer intento de organización se logra

por medio de coaliciones tácitas no permanentes, que ayudadas por el hecho de que los patronos se hallaban habituados a encontrarse en asociación creadas para otro objeto como ejercer influencia en la legislación, obtener tarifas aduaneras o de transporte, provocar la creación de vías de comunicación, etc., llegan a entenderse con facilidad en caso de conflicto con sus empleados. El segundo estadio, nos da muestras ya de un tipo de asociación con fines claramente laborales o sindicales; contribuyendo a esto las legislaciones sindicales nacionales que fijaron su ámbito tanto frente a los trabajadores como frente a otros sindicatos de patronos, y la organización internacional del trabajo.

De este modo, vemos como a principio del presente siglo, en Francia se empieza a establecer movimientos de empresarios con tanta importancia como la de los movimientos obreros; y comienzan a establecerse organizaciones sindicales ya con fines laborales, manteniendo en adelante una configuración sindical y una defensa de los intereses profesionales en relación con el progreso del sindicalismo obrero.

Una buena definición, nos la da Cabanellas, al decirnos que Sindicato Patronal es el formado por la parte capitalista de la producción, por los empresarios a cuyas órdenes y por cuya retribución prestan servicios los trabajadores. Trata de defender los intereses de su clase; ya como dique tenaz o hábil ante las reivindicaciones y exigencias de los trabajadores, ya para lograr ventajas como productores, eliminando la competencia, abaratando la adquisición de materias primas, organizando mercados, regulando precios, manteniendo contacto con las autoridades de la nación, para utilidad privada y cual

órganos de asesoramiento, y para otras finalidades características de los problemas económicos y sociales a que la rama respectiva pertenezca.

Hoy en día el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, establece en su artículo 2, así como en toda la regulación del convenio, que las organizaciones de empresarios tienen el derecho de asociarse libremente y el derecho de fundar sindicatos, al igual que lo pueden hacer los trabajadores, de esto se concluye que el término sindicatos entiende también a las organizaciones de empresarios, y las que se constituyan al amparo de las normas de asociación sindical están sujetas a los mismos requisitos que las organizaciones de los trabajadores.

A pesar de esto, hay que resaltar, que con la aprobación del Convenio 87 de la OIT, se puede usar la expresión "Sindicato" tanto para el formado por los trabajadores como para el de los patronos, a pesar de que existen diferencias entre uno y otro, como por ejemplo el de que el sindicato de trabajadores asocia a personas individuales como lo son los trabajadores; en cambio los sindicatos de empresarios pueden asociar personas que pueden ser naturales o jurídicas.

Pero sin importar estas diferencias, en algunos países como España, el florecimiento del sindicalismo empresarial, se ha desarrollado a la par del de los trabajadores como un medio de negociar las condiciones de trabajo por medio de los convenios colectivos con los sindicatos de los trabajadores.

En nuestro país el Sindicato Patronal está reconocido, no sólo por el Convenio

arriba mencionado por estar ratificado, sino también en nuestra Constitución en el Título III de Derechos y Garantías Sociales, en el artículo 64.

En conclusión el derecho de asociación profesional se hizo extensivo a los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, no con el objeto de crear un grupo organizado de clase capitalista para combatir a los obreros y abatir los salarios, sino para que en defensa de sus intereses patrimoniales lucharan en el campo de la producción económica para conseguir un equilibrio equitativo mediante la creación de un derecho autónomo que superara las garantías sociales de los trabajadores y a fin de que éstos pudieran combatir los beneficios de la producción, de la riqueza material, de la civilización y de la cultura, a través de la contratación colectiva del trabajo.

III. FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS

A. REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN

Por ser la constitución de los sindicatos, una emanación de la libertad sindical, no se impide que exista en las legislaciones una regulación de estas entidades. Esta regulación en muchas ocasiones son vistas con desconfianza por parte de los Sindicatos, ya que éstas provienen del Estado al que ven como representante de los intereses de los empleadores. Por otro lado, esta desconfianza también se da a la inversa, es decir, Estado Sindicato, "ya

que el crecimiento del poderío sindical, y su tendencia a intervenir en cuestiones que el Estado considera políticas, han determinado que el Estado vea al Sindicato como un competidor en el ejercicio del poder".¹

De todos modos, aún en los regímenes que consagran al máximo la libertad sindical, se posee regulaciones legales referentes a las constitución de las asociaciones profesionales; regulaciones que establecen una serie de requisitos para la formación de las mismas. "Estos requisitos pueden ser de Fondo o de Forma".²

1. **Requisitos de Fondo**

"Las reglas de fondo que se exigen para la creación de un sindicato, se refieren al fin sindical, a los sujetos individuales que integran el mismo y a la modalidad sindical que adopte".³

a. **Fin Sindical**

El fin sindical se refiere al objeto que irá a perseguir el sindicato, que fue analizado al referirnos a los Fines Sindicales.

¹FALCHETTI,Roberto. Op.Cit., pp. 155-156.

²Idem.

³ GARCIA ABELLAN.Juan. Op.Cit., p. 158.

b. Sujetos

En cuanto a los sujetos individuales, que deben componer los sindicatos es exigido la profesionalidad de los mismos, ya sean trabajadores o empresarios, aislada conjuntamente. Esta exigencia de condición profesional en un principio se entendió determinada al trabajador por cuenta ajena y al patrono, o más exactamente, empresario de una explotación industrial, comercial o de servicios, quedando fuera del tratamiento sindical las profesiones liberales.

Pero la técnica de expansión del ámbito sindical al orden de la profesiones es peculiar en el Derecho Francés, así se ha admitido el Derecho Sindical en las profesiones libres y en los funcionarios públicos. También es muy discutido el problema de sindicación, en sujetos sin actividad profesional inmediata, pero con intereses que defender por poseer una función económica: como rentistas y los propietarios de fincas rústicas no explotadas por ellos mismos, resolviéndose por ficción que estos últimos poseen intereses comunes con aquellos que las trabajan, razón para considerarlos como trabajadores de la profesión agrícola.

c. Modalidad Sindical

"Finalmente la modalidad sindical adoptable, hace alusión a la forma válida o legal que puede asumir un Sindicato, es decir, las diversas formas que puede revestir la entidad profesional (Ejemplo: Sindicatos industriales, profesionales, gremiales, etc.)".¹

2. **Requisitos de Forma**

"Estos tienen que ver con el acto constitutivo. Los estatutos, el registro y la personería jurídica del Sindicato. Estas normas nos permiten una mayor individualización e imponen la necesidad de un cierto comportamiento para los sujetos que pretenden la creación de el ente sindical".²

a. **El Acto Constitutivo**

El acto constitutivo, es aquel acto voluntario y consensual de algunas personas que, como empresarios o trabajadores, ejercitan profesionalmente una actividad dada y resuelven establecer entre ellos y contando con futuros adherentes, un vínculo asociativo de finalidad sindical, es decir, es el ánimo de asociación que se plasma en la primera convocatoria de interesados, que dará lugar a la creación de la asociación

¹Ibid, p. 160.

²Idem.

profesional, a la aprobación de sus estatutos y la elección de las autoridades provisorias.

Este acto, posee características contractuales, y se caracterizan también por ser una entidad abierta, es decir, que puede en el futuro contar con nuevos adherentes. Posee elementos normativos que reglamentaran dentro de los márgenes legales aspectos como industria o empresa respectiva y profesión, Finalmente la futura asociación será permanente y destinada a luchas por los objetivos consagrados en los estatutos y permitidos por el marco legal. Por último cabe destacar, el hecho de que en algunas legislaciones se exige un número mínimo de fundadores en el acto constitutivo, y mantenimiento del número una vez nacida la asociación como condición de existencia del mismo.

3. Los Estatutos

Ferrara define al estatuto, como el ordenamiento constitucional de la asociación, esto es el complejo de normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura externa de la asociación, el modo de funcionamiento y su actividad externa.

De esta forma los estatutos van a contener las normas internas sobre las cuales se va a ir desarrollando el sindicato. Estas normas internas deben guardar concordancia con la ley y no deben desconocer las normas legales que regulan el accionar de los sindicatos. Pero tendrá libertad para consagrar determinados modelos de actuación, cuando la ley no contenga un procedimiento especial. Este estatuto es confeccionado por los integrantes de

la asociación con lo cual se garantiza la autonomía sindical.

A efecto de que no se planteen situaciones conflictivas, la norma legal puede exigir que se incluyan dentro de los estatutos cierto número de elementos básicos, a las cuales se les conoce con el nombre de cláusulas de inclusión obligatoria. Estas cláusulas suelen ser de dos tipos: a) la ley puede prever que los estatutos contengan disposiciones obligatorias sobre determinadas materias pero sin indicar en ellas el contenido de las disposiciones, es decir, se establece obligatoriamente cuáles deben ser las materias reguladas, pero la regulación queda a criterio de la organización (Ejemplo: El estatuto debe contener: a) domicilio de la asociación, b) propósitos, etc.). b) El segundo tipo de cláusula es aquella que además de establecer la materia regulada, dispone también el contenido de esa regulación.

El Registro

La publicidad del sindicato recién creado es una necesidad, que se instrumenta por el acto de registro en los correspondientes órganos de la administración del Estado; teóricamente el acto de registro se descompone en dos fases, una en la que se le atribuye la personalidad jurídica a la entidad, teniendo entonces carácter constitutivo; y otra que supone una forma de publicidad legal, o integración del acto de reconocimiento de personalidad jurídica, con carácter declarativo.

El sistema de registro varía según las legislaciones y leyes nacionales de cada país,

pero se pueden sistematizar del siguiente modo:

a. **Sistema de Registro**

Un sistema donde el registro es puramente facultativo, y los sindicatos pueden inscribirse en él o no hacerlo, sin quedar por ello en una situación de desventaja respecto de aquellos sindicatos que sí lo hacen. En este sistema los sindicatos registrados tienen los mismos derechos, y existe una total discrecionalidad de la asociación para solicitar o no su inscripción.

b. **Libertad**

Los sindicatos son libres de inscribirse o no, pero el sindicato inscrito goza de algunas ventajas con respecto a los no registrados, como por ejemplo poder defender ante los tribunales no sólo a los integrantes del sindicato, sino también a todos los trabajadores de la profesión que representan, etc.

c. **Obligatoriedad.**

Este tercer sistema es el que establece al registro como obligatorio. En este sistema la inscripción es imprescindible para la existencia legal de la asociación. Se pueden

dar dos variaciones de este sistema: uno donde el registro es obligatorio para los sindicatos pero la inscripción es discrecional de la autoridad pública; y otro donde el registro es también obligatorio, pero la autoridad pública debe conceder el registro si la entidad solicitante cumple con los requisitos legales, es decir, la autoridad debe velar por el cumplimiento objetivo de los requisitos correspondientes.

4. Reconocimiento de la Personalidad Jurídica del Sindicato.

Pérez Botija define la personalidad jurídica del sindicato como la aptitud que tiene éste para titular de derechos (capacidad jurídica) o para ejercitarlos (capacidad de obrar); es sujeto de relaciones colectivas e individuales, y ocupa su posición *sui generis* respecto del Estado y de la sociedad. Esta noción de persona jurídica del sindicato no es uniforme, así todos los sindicatos no son sujetos o personas de derecho con toda la capacidad, por la existencia en la terminología jurídico laboral de entes de facto de pequeña personalidad o instituciones anglosajonas como el *Trusted*.

Por su parte Cabanellas afirma, que con la obtención por parte de la asociación profesional de la personería gremial, es suficiente para otorgarle a la misma una personalidad civil, que la convierte en sujeto de derechos y obligaciones derivados de aquella capacidad sindical. De tal manera, basta con tener personalidad gremial para que el sindicato responda plenamente de sus acciones y deba cumplir con las obligaciones contraídas.

Pero el tema de la personería jurídica de los sindicatos, no escapa de la discusión que se ha dado con respecto a las personas jurídicas en general, de si la persona jurídica sindicato, es una mera ficción del derecho y debe su existencia a la ley, o bien la persona jurídica sindicato, constituye independientemente de su reconocimiento, una realidad que se impone al Estado.

La teoría de la ficción sólo contempla el aspecto formal, o sea, “la creación del ente jurídico por el Estado, pero no analizan el fenómeno social que se encuentra detrás de la persona jurídica”.¹ Así, Safivny simpatizante de esta teoría, dice que: por una parte hay personas sociales (La Nación) que no son un agregado de individuos, sino verdaderos seres naturales, dotados de conciencia, y por el otro lado las personas jurídicas, que son seres ficticios, sujetos artificialmente creados por y para el Derecho positivo.

Por su parte, otros autores han dicho con respecto a esta teoría, en su falta de liberalismo, se acomoda perfectamente con las concepciones sociales de liberalismo, se acomoda perfectamente con las concepciones sociales en boga a principios del Siglo XIX. Estas concepciones impregnadas de individualismo, tenían la tendencia de ver en las agrupaciones, con personalidad reconocida, instrumentos opresores para los individuos. Al mismo tiempo, temía que las agrupaciones demasiado poderosas y cuya perpetuidad aumentaba indefinidamente su fortuna, se convirtieran en rivales del Estado; de ahí la necesidad de subordinar a la autorización del Estado la posibilidad para esas agrupaciones

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 427

de poseer un patrimonio y la utilidad de limitar la composición de su patrimonio a los derechos que el Estado les permitiera comprender en el mismo.

La teoría de la personalidad real de las personas jurídicas, en cambio, ven a estas como conjuntos efectivos con un fin concreto, que no es creado por el legislador, sino que es anterior a la ley. De este modo, este enfoque, permite a las comunidades humanas, tener los mismos derechos que los hombres a ser reconocidas como sujetos del orden jurídico. La personalidad jurídica no es una concesión que el Estado puede otorgar o negar, sino que se impone al Derecho; el orden jurídico individualista pudo afirmar la doctrina de la ficción; pero no puede hacerlo el Derecho actual, porque las normas jurídicas tienen como soporte la vida social, y la vida social se compone de hombres y comunidades humanas con fines específicos.

Pero sigue diciendo De la Cueva, que ninguna solución puede atinar, por unilateral, o bien cada una de ellas encierra un dato importante: la persona jurídica se compone de dos elementos, el substrato, para ingresar a la vida jurídica; así la persona jurídica tiene dos aspectos uno material y otro formal. De este modo el otorgamiento de la personalidad jurídica no es una concesión del Estado y del orden jurídico, sino una exigencia, quiere decir, el Estado y el derecho están obligados a reconocer la categoría de persona jurídica a las realidades sociales relevantes y a los patrimonios afectos a un fin lícito.

En resumen, la persona jurídica resulta de la atribución de la categoría de sujeto de derecho a un patrimonio afecto a un fin o a una realidad social que persiga un fin propio,