

**La relación del Derecho Penal con los derechos laborales de sindicación y de huelga en Panamá.
The relationship of Criminal Law with labor rights to unionization and strike in Panama.**

Buitrago Ponce, Yessid Johel

Universidad de Panamá

Centro Regional Universitario de Colón

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Panamá

Correo: yessid.buitrago@up.ac.pa

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5015-3415>

Entregado: 20 de enero de 2025

Aprobado: 8 de marzo de 2025

DOI <https://doi.org/10.48204/j.aderecho.n55.a8683>

Resumen:

En Panamá, los derechos laborales de libertad sindical y de huelga han sido históricamente objeto de regulación y protección por parte del ordenamiento jurídico. Sin embargo, la interacción de estos derechos con el derecho penal ha generado diversas controversias y desafíos legales. Este artículo examina la manera en que el derecho penal panameño incide sobre los derechos sociales colectivos mencionados, explorando tanto las restricciones legales existentes como los debates doctrinales al respecto. Se analiza cómo la legislación penal es influyente y necesaria para el ejercicio de la libertad sindical y de huelga de los trabajadores. Además, se aborda la compatibilidad de las normativas internacionales con las disposiciones legales locales en este ámbito, destacando los retos de armonización y aplicación efectiva. Este estudio ofrece una perspectiva analítica sobre el tema, proponiendo reflexiones para el desarrollo futuro del marco legal penal y la protección de los derechos laborales en el contexto panameño.

Palabras Clave: Libertad Sindical, Derecho de Huelga, Derecho Penal, Sindicación, Delitos Contra la Libertad.

Abstract:

In Panama, the labor rights of freedom of association and strike have historically been subject to regulation and protection by the legal system. However, the interaction of these rights with criminal law has generated various controversies and legal challenges. This article examines the way in which Panamanian criminal law affects the collective social rights, exploring both the existing legal restrictions and the doctrinal debates in this regard. It analyzes how criminal legislation is influential and necessary for the exercise of workers' freedom of association and strike. In addition, the compatibility of international



regulations with local legal provisions in this area is addressed, highlighting the challenges of harmonization and effective application. This study offers an analytical perspective on the topic, proposing reflections for the future development of the criminal legal framework and the protection of labor rights in the Panamanian context.

Keywords: Trade Union Freedom, Right to Strike, Criminal Law, Syndication, Crimes Against Liberty.

INTRODUCCIÓN

Este artículo se centra en el análisis de la relación entre el derecho penal y el derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores en Panamá. Examina cómo las disposiciones legales y constitucionales sobre el derecho de sindicación y de huelga afectan al sector criminal y qué consecuencias jurídicas y sociales se derivan del ejercicio de estos derechos. Se proponen recomendaciones para asegurar la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores dentro del marco legal establecido. La conexión entre el ejercicio de estos derechos y el derecho penal plantea importantes cuestiones jurídicas y sociales que requieren un análisis detallado. Si bien el derecho de organización y huelga está reconocido y protegido por la legislación panameña, su ejercicio puede estar sujeto a ciertas restricciones y regulaciones y, en algunos casos, puede resultar en sanciones penales. En este sentido, es importante examinar cómo se vinculan estos derechos con el marco jurídico penal e identificar las posibles consecuencias jurídicas y sociales que pueden derivarse de su ejercicio en Panamá. Este análisis no sólo contribuirá a una comprensión más profunda de la relación entre el derecho penal y los derechos laborales, sino también identificará posibles desafíos y oportunidades para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el ejercicio de su derecho de organización y de huelga.

En Panamá, los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga son piedras angulares de la protección laboral establecida en la Constitución y en normativas internacionales. Sin embargo, la interacción de estos derechos con el derecho penal ha generado debates y desafíos significativos en la práctica jurídica y social del país. El ejercicio de la libertad sindical, que garantiza la organización autónoma de los trabajadores, y el derecho a la huelga, reconocido como medio legítimo de protesta, se enfrenta a diversas disposiciones del derecho penal panameño. Estas disposiciones, si bien destinadas a preservar el orden público y la seguridad, pueden restringir o condicionar el ejercicio pleno de estos derechos laborales.



Este tema adquiere relevancia debido a las implicaciones profundas que tiene para la protección de los derechos humanos de los trabajadores en Panamá. El estudio de cómo las normativas penales afectan la libertad sindical y la huelga no solo es crucial para el entendimiento académico y jurídico, sino también para promover una reflexión crítica sobre la adecuación y proporcionalidad de estas medidas en relación con los estándares internacionales de derechos humanos. En la dinámica legislativa y judicial de Panamá, los derechos de libertad sindical y de huelga para los trabajadores representan pilares fundamentales del sistema laboral, consagrados tanto en la Constitución como en normativas internacionales. Estos derechos no solo aseguran la capacidad de los trabajadores de organizarse libremente y negociar colectivamente, sino que también constituyen mecanismos esenciales para la protección de sus condiciones laborales y la defensa de sus intereses profesionales.

Sin embargo, la aplicación del derecho penal en relación con la libertad sindical y la huelga introduce un conjunto de desafíos y consideraciones complejas. Las disposiciones penales, originalmente concebidas para salvaguardar el orden público y la seguridad, pueden limitar de manera significativa el ejercicio de estos derechos fundamentales. Esto plantea interrogantes sobre la proporcionalidad y la adecuación de las restricciones impuestas a los trabajadores en el ejercicio de sus libertades sindicales y de huelga.

El presente estudio se adentra en el análisis crítico de cómo el derecho penal afecta la efectividad y el alcance de los derechos de libertad sindical y de huelga en Panamá. A través de un enfoque multidimensional que combina el análisis jurídico, la revisión de la jurisprudencia relevante, la comparación con prácticas internacionales y la evaluación de normativas de derechos humanos, se busca comprender las interacciones entre estos campos del derecho y proponer recomendaciones para fortalecer la protección de los derechos laborales. La investigación se estructura en varios capítulos que abordan desde el marco teórico y conceptual hasta el análisis detallado de casos específicos y la formulación de propuestas de reforma.

Este artículo se justifica debido a la necesidad de examinar cómo las normativas penales panameñas, destinadas en principio a mantener el orden público y la seguridad, pueden incidir en la efectividad de los derechos de libertad sindical y de huelga de los empleados del sector público. La relación del derecho penal con los derechos de libertad sindical y de huelga de los servidores públicos en Panamá es esencial para asegurar un equilibrio justo entre los derechos laborales y el interés público, promoviendo un marco legal que proteja los derechos fundamentales mientras salvaguarda el orden y la seguridad social de los Trabajadores; es necesario para comprender mejor los desafíos legales y sociales involucrados, así como



para promover reformas penales que fortalezcan la protección de estos derechos fundamentales en Panamá.

En Panamá, los derechos de libertad sindical y de huelga de los trabajadores están reconocidos constitucionalmente y respaldados por normativas internacionales. Sin embargo, la aplicación del derecho penal en relación con estos derechos laborales plantea varios desafíos y controversias. La pregunta central es cómo la legislación penal panameña afecta la efectividad y el ejercicio de la libertad sindical y de huelga de los servidores públicos, y qué implicaciones tiene esto para el cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos. Debemos ponderar cómo se debe manejar adecuadamente las tensiones entre los derechos laborales de los servidores públicos y la necesidad de mantener el orden público y la prestación de servicios esenciales, utilizando el derecho penal como herramienta para equilibrar estos intereses de manera justa y efectiva en el contexto panameño. Si bien es cierto, nuestro código penal no contempla el Delito contra la Libertad Sindical y Derecho de Huelga por lo cual resulta un desafío que se logre establecer así en nuestro ordenamiento jurídico penal.

Esta investigación se propone analizar detalladamente las disposiciones constitucionales y legales relevantes, estudiar casos judiciales emblemáticos, comparar prácticas internacionales y proponer recomendaciones para fortalecer la protección de los derechos de libertad sindical y huelga en el marco legal panameño. El objetivo es contribuir al debate académico y jurídico con análisis rigurosos y propuestas constructivas que promuevan un equilibrio justo entre la seguridad pública y la garantía de derechos fundamentales en el contexto laboral panameño. Profundizar en el entendimiento de cómo el derecho penal panameño influye y es influenciado por los derechos laborales de libertad sindical y de huelga en el sector público en Panamá, con el fin de ofrecer análisis críticos, soluciones prácticas y contribuciones positivas al desarrollo legal y social del país. Sumado a una propuesta que incluya en el Código Penal de Panamá tipificar como un delito la restricción o negación de ejercer los Derechos de Sindicación y de Huelga.

Este logro pretendido genera un artículo que no solo documente y analice la interacción del derecho penal con estos derechos fundamentales en Panamá, sino que también impulse reflexiones y acciones hacia una mayor protección y cumplimiento de los derechos laborales en el contexto jurídico penal nacional, incluyéndolos así en nuestro Código Penal como los Delitos contra la Libertad Sindical y Derecho de Huelga



MARCO REFERENCIAL

I. Conceptos

Resumiré el marco teórico y conceptual necesario para comprender la relación entre el derecho penal y los derechos de libertad sindical y de huelga de los trabajadores en Panamá. Se explorarán los fundamentos jurídicos, constitucionales y normativos que sustentan estos derechos, así como los principios del derecho penal que regulan las conductas relacionadas con la actividad sindical y las huelgas.

Los derechos de Sindicación o Libertad Sindical y de huelga son fundamentales para el ejercicio pleno de los trabajadores en cualquier sociedad democrática. En el contexto panameño, como en muchos otros países, estos derechos están consagrados tanto en normativas internacionales como en la legislación nacional, reflejando su importancia para la protección de los intereses laborales y la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. Los derechos de libertad sindical y de huelga son fundamentales para la protección de los intereses de los trabajadores, la negociación colectiva y la igualdad de condiciones laborales.

En Panamá, la Constitución Política y diversas leyes laborales protegen expresamente estos derechos. Sin embargo, la aplicación efectiva de estos derechos puede verse comprometida por disposiciones penales que limitan la capacidad de los trabajadores para realizar huelgas legítimas sin temor a represalias legales.

“El Derecho de Sindicación o Libertad sindical es un derecho fundamental que reconoce la capacidad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, asociarse libremente y llevar a cabo actividades sindicales sin interferencia indebida del Estado o de los empleadores”. (Cedalise, 2022)

La libertad sindical se define como *“el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente organizaciones de su elección, sin intervención previa de autorización por parte del Estado”*. (OIT, 2021) Se refiere al derecho de los trabajadores y empleadores a formar y afiliarse a organizaciones sindicales, así como a llevar a cabo actividades sindicales sin interferencia indebida del Estado u otros actores. Este derecho es esencial para la autonomía sindical y la negociación colectiva, asegurando la protección de los intereses laborales y sociales de los trabajadores. Implica la capacidad de los trabajadores de negociar colectivamente y participar en la toma de decisiones que afecten sus condiciones de trabajo. Incluye el derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos, participar en su dirección y actividades, y negociar colectivamente.



“Está consagrada en varios instrumentos internacionales, como el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio núm. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. La Constitución Política y las leyes laborales panameñas reconocen y protegen el derecho de libertad sindical”. (OIT, 2009)

Componentes del Derecho de Libertad Sindical:

- Derecho a Organizarse: Los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos y otras organizaciones para la defensa de sus intereses laborales.
- Derecho a la No Discriminación: Los trabajadores no deben ser discriminados por razones sindicales.
- Derecho a la Negociación Colectiva: Incluye el derecho de los sindicatos a negociar con los empleadores las condiciones de trabajo y los términos de empleo.

Aunque el derecho de libertad sindical es amplio, puede estar sujeto a ciertas limitaciones razonables, como medidas necesarias para proteger el orden público, la salud pública, los derechos y libertades de los demás, y la seguridad nacional.

La huelga es una forma de acción colectiva donde los trabajadores, individual o colectivamente, dejan de trabajar para ejercer presión sobre los empleadores con el fin de obtener mejoras laborales o expresar una protesta.

La huelga es un derecho asociado a la libertad sindical que permite a los trabajadores retirar temporalmente su trabajo como forma de presión para la negociación de mejores condiciones laborales o la resolución de conflictos laborales. Es un mecanismo reconocido internacionalmente como legítimo y esencial para equilibrar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Es reconocida como un derecho fundamental que complementa el derecho de libertad sindical. (Cedalise, 2009)

La huelga es reconocida como un derecho en varios tratados de derechos humanos. La legislación laboral en Panamá regula el ejercicio del derecho de huelga, estableciendo requisitos y procedimientos que deben seguirse para su ejercicio legal.

La legislación puede establecer condiciones para el ejercicio del derecho de huelga, como el agotamiento de medios de conciliación previa, notificaciones obligatorias, y la garantía de servicios esenciales durante la huelga.



Los trabajadores en huelga deben estar protegidos contra represalias y discriminación por parte de los empleadores debido a su participación en la huelga. Los empleadores también tienen ciertas obligaciones durante una huelga, como garantizar la seguridad de los trabajadores y evitar la violencia.

II. Normativa Jurídica

Los derechos colectivos se encuentran consagrados explícitamente en la Constitución Política. Así, en forma expresa el artículo 68 de nuestra Carta Magna, reconoce el derecho de sindicalización a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social; el artículo 69 reconoce el derecho de huelga. (*Constitución Política de la República de Panamá, 1972*)

La Convención Europea de Derechos Humanos contiene también el Derecho a Sindicación y de Huelga redactados en los instrumentos y mecanismos de protección de los Derechos Humanos.

En el Convenio N.º 87, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), que forma parte del Bloque de Constitucionalidad, se adoptan “diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación”, tomando en consideración la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros aspectos, que “el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, ‘la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical’ (OIT, 1919) y que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”. (*Declaración de Filadelfia, 1944*)

A este efecto, el artículo 2 dispuso que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas”. El “término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”. (Art. 10). Por su lado, las “organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” (Art. 5). (*Declaración de Filadelfia, 1944*)



El Convenio N.º 98, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), integrante del mismo modo del Bloque de Constitucionalidad, está encaminado a “garantizar el respeto al derecho de sindicación”, así como “estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. (*OIT, 2009*)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1966), otro convenio componente del Bloque de Constitucionalidad, garantiza el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos, y el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; igualmente, garantiza el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. (Art. 8).

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales o Protocolo de San Salvador (1988), otro instrumento internacional del Bloque de Constitucionalidad panameño confirma esos dos derechos sindicales: 1. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Nadie está obligado a pertenecer a un sindicato. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Estas organizaciones sociales deben funcionar libremente. 2. El derecho de huelga. (Art. 8).

En el Código de Trabajo todos estos derechos tienen debida recepción. El derecho a la sindicación, regulado por el Título I (Derecho de asociación sindical), del Libro III (Relaciones colectivas), corresponde a todos los empleados y los obreros, es decir, a los trabajadores dependientes o subordinados, que son los vinculados a contratos o relaciones de trabajo; pero, asimismo a los trabajadores independientes, a los profesionales y a los empleadores. (Arts. 335 y 336). El derecho de huelga, reglamentado por el Título IV (Derecho de huelga), del Libro III (Relaciones colectivas), es el que permite



a los trabajadores el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo establecidos por las disposiciones del Código de Trabajo. (Art. 475). (*Decreto de Gabinete No. 252, 1971*).

La Ley de carrera administrativa (Ley 9 de 1994), que se reconoce a nivel legal la huelga como un derecho de los servidores públicos en general (cfr. artículo 135, numeral 21), aunque se les prohíbe realizar o participar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito de servicios mínimos en las huelgas legales (artículo 138, numeral 17), pues de lo contrario, podría invocarse esta conducta como una causal de destitución directa (artículo 152, numeral 14).

III. Delitos contra la Libertad Sindical y Derecho de Huelga

Partiendo desde que no existe en la actualidad ningún tipo de regulación penal que prohíba, impida, limite o reconozca como delito la prohibición de la libertad sindical y el derecho de huelga de los trabajadores. Existió una norma prohibitiva penal, del ejercicio de huelga, al principio de la República, en 1903; pero dicha norma fue derogada con la expedición del Código Penal de 1916 y aunque el mismo ha sido modificado más 150 veces, nunca se ha restablecido la norma o tipo penal de huelga; es decir, desde 1916 no ha sido castigado penalmente el ejercicio de la huelga; pero tampoco han sido tipificados los Delitos contra la Libertad Sindical y el Derecho de Huelga.

El Derecho Penal podría aplicarse en casos donde terceros, incluidos empleadores o incluso otros sindicatos, interfieran de manera ilegítima en las actividades sindicales, por ejemplo, impidiendo reuniones sindicales o actuando para desmantelar sindicatos. Cualquier forma de discriminación basada en la afiliación sindical de los trabajadores puede estar sujeta a sanciones penales bajo ciertas circunstancias. Actos de violencia física o coacción contra sindicalistas u otros individuos involucrados en actividades sindicales pueden constituir delitos penales.

Acciones que buscan obstruir o impedir la realización de una huelga legítima pueden ser consideradas como delitos, especialmente si se recurre a métodos ilegales o violentos para desalentar a los huelguistas. Actos de vandalismo o daños a la propiedad durante una huelga pueden implicar responsabilidad penal para aquellos que los cometan. Si durante una huelga se violan las disposiciones que protegen los servicios esenciales y se pone en riesgo la seguridad pública, podrían aplicarse sanciones penales.

La jurisprudencia juega un papel crucial en la interpretación de cómo se aplican las disposiciones penales en situaciones relacionadas con la libertad sindical y la huelga. Las decisiones judiciales pueden establecer precedentes sobre qué conductas constituyen delitos y bajo qué circunstancias.

Existe un constante debate sobre cómo equilibrar la protección de los derechos de libertad sindical y de huelga con la necesidad de mantener el orden público y la seguridad. Los desafíos incluyen asegurar que las sanciones penales no sean utilizadas para reprimir el legítimo ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores.

Principios Penales Aplicables:

- Principio de Legalidad y Tipicidad: Según este principio, para que una conducta sea penalmente punible, debe estar claramente tipificada como delito en la ley. En el contexto de la libertad sindical y la huelga, las acciones que constituyen delitos deben ser específicamente definidas y cumplir con los requisitos legales establecidos. Este principio establece que no puede imponerse una pena ni aplicarse una medida de seguridad sino en virtud de una ley anterior que declare expresamente la acción o la omisión como delito, definido de manera clara y precisa. En el contexto de los derechos de libertad sindical y de huelga: Cualquier conducta que se penalice debe estar claramente tipificada como delito en la legislación penal panameña. Para que una acción durante una huelga sea considerada delictiva, debe ajustarse a los tipos penales específicos definidos en la ley, como el daño a la propiedad pública o privada de manera intencional.
- Principio de Proporcionalidad: Es crucial que las medidas penales aplicadas sean proporcionales a la gravedad de la infracción cometida. Esto implica que las penas deben ajustarse al daño causado y no ser excesivas. Si durante una huelga se bloquea temporalmente el acceso a una instalación pública sin causar daños graves, la penalización debe ser adecuada y proporcionada a la situación. El Derecho Penal debe aplicarse de manera proporcionada y solo cuando sea necesario para proteger bienes jurídicos fundamentales, como la seguridad pública y los derechos individuales y colectivos. Esto implica que las medidas punitivas deben ser proporcionales a la gravedad del delito cometido. Este principio requiere que las sanciones penales sean proporcionales a la gravedad del delito cometido. En el contexto de los derechos sindicales y de huelga: Las medidas punitivas no deben ser excesivas ni desproporcionadas en relación con la infracción cometida. Si durante una huelga se producen daños menores a la propiedad, la pena impuesta debe ser proporcional y no excesiva.



- Principio de Intervención Mínima: Este principio establece que el Derecho Penal debe intervenir solo en la medida necesaria para proteger bienes jurídicos fundamentales y solo cuando otras medidas no sean suficientes. En el contexto de los derechos laborales: El Derecho Penal debe reservarse para situaciones donde otras formas de solución de conflictos o medidas administrativas no sean adecuadas. Antes de recurrir a sanciones penales por acciones durante una huelga, se deben agotar los procedimientos de conciliación y mediación.
- Principio de Humanidad de las Penas: Este principio establece que las penas impuestas deben ser humanas y respetar la dignidad del individuo. En el contexto de los derechos laborales: Las sanciones penales no deben ser inhumanas ni degradantes. Se deben evitar penas que impliquen tratos crueles, inhumanos o degradantes hacia trabajadores que ejercen su derecho de huelga de manera pacífica.

En Panamá, estos principios jurídicos deben estar reflejados en la Constitución y en el Código Penal, para que puedan establecer las condiciones y limitaciones bajo las cuales se puede intervenir penalmente en situaciones relacionadas con los derechos de libertad sindical y de huelga. La aplicación efectiva de estos principios es fundamental para asegurar que los derechos laborales sean respetados y protegidos, al mismo tiempo que se mantiene el orden público y se garantiza la seguridad jurídica para todos los ciudadanos.

IV. Derecho Comparado

Tanto la libertad sindical, como el derecho de huelga, son derechos constitucionales recogidos en el artículo 28 de la (*Constitución Española, 1978*):

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Este significa el derecho de los trabajadores a suspender su actividad laboral para limitar la actuación del empresario y conseguir mejoras laborales. Estos delitos pueden ser

cometidos por empleadores, gerentes, supervisores u otros trabajadores. Se protege por un lado el interés del estado y la sociedad, y por otro los derechos individuales del ciudadano como trabajador.

El Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) contiene también el Derecho a Sindicación y de Huelga redactados en los instrumentos y mecanismos de protección de los Derechos Humanos.

En materia laboral está la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, tenemos el Derecho de Huelga

La restricción de este derecho es un delito que se recoge en el artículo 315 del Código Penal de España, (*Ley Orgánica 10, 1995*), que castiga a quien, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

Desgranando los elementos del delito, observamos que sujeto activo puede ser cualquiera, aunque lo normal y habitual es que sea el empresario.

En cuanto a la acción, el artículo habla de impedir o limitar.

- La primera sería imposibilitar totalmente la participación en la huelga o en el sindicato.
- La segunda se entendería evitar parcialmente el formar parte en estos actos.

El sujeto pasivo lo será el trabajador que ha visto limitada su libertad de participación en huelgas o sindicatos.

El apartado 2 del artículo 315 establece un tipo agravado de este delito, que se produce cuando hay coacciones. Como veremos, en estos casos la pena se incrementa respecto al tipo básico.

En los delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga, podemos decir que se aúnan tres ámbitos del Derecho: por un lado, lo que se viola son Derechos Constitucionales, recogidos en nuestra Carta Magna. Por otro lado, se trata de derechos de los trabajadores, vinculados al Derecho Laboral. Y por último se está cometiendo un delito, perteneciente al Derecho Penal.

CONCLUSIÓN

Luego de este breve y objetivo recorrido constitucional, doctrinal y penal respecto del tema: “La Relación del Derecho Penal con Los Derechos Laborales de Sindicación y de Huelga en Panamá”, nos queda claro

que tales derechos, son tan amplios que no cabe la menor duda, que los mismos constituyen un derecho fundamental reconocido tanto en el ordenamiento positivo como a nivel supra nacional. A pesar de que la propia norma constitucional (artículos 68 y 69) establece que la ley reglamentará su ejercicio, éste, no puede estar condicionado a la ausencia de tal reglamentación; es decir, basta con que esté reconocido, para que pueda ejercitarse. Las nuevas concepciones y corrientes apuntan, a que un derecho constitucional no puede estar supeditado a la ausencia de una reglamentación, so pretexto de no permitirse su ejercicio.

Reconocemos, que urge y es necesario, que los órganos legislativo y ejecutivo, promuevan en el menor tiempo posible la modificación del Código Penal para incluir los Delitos contra la Libertad Sindical y Derecho de Huelga que deben estar reglamentados en nuestro ordenamiento jurídico, para que así, se logre subsanar los vacíos existentes, y que traen consigo una distorsión en cuanto a su aplicabilidad. Sabemos que este es un tema delicado, que necesita la debida y pronta atención de las autoridades competentes, de forma tal, que las actuaciones de las máximas autoridades administrativas, al momento de tomar una decisión o emitir un acto que consideren deban aplicar ante la falta de reglamentación que emana de la propia Constitución política, esté revestido del principio de legalidad, que rige la actuación de todos los trabajadores. Así mismo, dicha reglamentación penal deberá comprender y desarrollar todo un procedimiento que en la actualidad se hace necesario su creación;

Lo cierto es que, la Constitución Política de la República de Panamá, reconoce estos derechos laborales colectivos de Sindicación y de huelga, y ante la ausencia de una ley penal que la reglamente, no se puede restringir tal derecho ni impedir su ejercicio, so pretexto de no estar regulado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango Durling, V (2002). *Dignidad Humana y Derechos Humanos*. Ediciones Panamá Viejo. Panamá.
- Cedalise Riquelme, Cecilio (2009). *El tratamiento Jurídico de la Huelga en Panamá*. Universal Books. Panamá.
- Cedalise Riquelme, Cecilio (2022). *La libertad sindical en el Código de Trabajo de 1972*, Revista Sapientia, Vol. 13, Núm. 3. Panamá.
- Constitución Política de la República de Panamá de 1972 con su reforma de 1994.
- Constitución de España de 1978 con su reforma de 2024.
- Convenio 87 de la OIT de 1948



Convenio 98 de la OIT de 1949

Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950.

Declaración de Filadelfia de 1944.

Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995, Código de Trabajo Panamá.

La Ley No. 9 de 1994, de Carrera Administrativa.

Ley Orgánica 10 de 1995, Código Penal de España.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical de España.

Oficina Internacional del Trabajo. OIT Ginebra (2009). *Las Reglas del Juego*. Suiza

Organización Internacional del Trabajo de 1919.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1966.

Protocolo de San Salvador de 1988.

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.