

La libertad sindical en el Código de Trabajo de 1972

El maestro Mario De La Cueva bautiza la libertad sindical como la conquista más bella alcanzada por el movimiento obrero en el siglo XIX.

Para la OIT representa la piedra angular de la fortaleza sindical.

Recibido: mayo 2022

Aprobado: agosto 2022

Resumen

Con un enfoque analítico en el presente ensayo se plantean varias consideraciones sobre la libertad sindical regulada en el Código de Trabajo (1972), resaltando sus contenidos esenciales, así como las distorsiones y lesiones que se han venido evidenciando en la realidad nacional. Se trata de una conquista acérrimamente defendida por el movimiento obrero, y acerbamente combatida y cuestionada por los empleadores, pese al compromiso de impulsarla y promoverla en los regímenes democráticos debido a las contribuciones y logros alcanzados históricamente, convirtiéndola en una controvertida armadura colectiva vista como un necesario derecho pluridimensional.

Abstract

With an analytical approach in this essay, several considerations are raised about the freedom of association regulated in the Labor Code of 1972, highlighting its essential contents as well as the distortions and injuries that have been showing in the national reality. It is a conquest staunchly defended by the labor movement, and fiercely fought and questioned by employers, despite the commitment to encourage and promote it in democratic regimes due to the contributions and achievements made historically, turning it into a controversial collective armor seen as a necessary multidimensional law.

Palabras Claves

Movimiento obrero. Libertad Sindical. Código de Trabajo. Democracia.

Keywords

Labor movement. Syndical freedom. Work code. Democracy.

El pasado 2 de abril del año en curso el Código de Trabajo, cumplió cincuenta (50) años de estar regulando las relaciones entre el capital y el trabajo de acuerdo con uno de sus claros mandatos imperativos, lo que indica que su prolongada vigencia ha

representado un hito histórico para la vida social del país. Ello condujo a que las altas autoridades del Órgano Judicial organizaran la conmemoración de ese hecho, con actos de reconocimiento a los miembros de la Comisión Codificadora, extendiéndose dicha actividad

a promover la edición de una publicación contentiva de aportes, estudios y ponencias que contribuyeran a exaltar o destacar las novedades que trajo esa normativa laboral en sus distintos ámbitos de aplicación. El reto lanzado fue asumido con mucho sentido de pertenencia dada mi condición de catedrático y estudioso del Derecho del Trabajo, por lo que presento a la comunidad forense y a la población general estas brevísimas anotaciones sobre la libertad sindical, figura contemplada en dicha legislación que viene a constituir un derecho necesario para el desarrollo de la sociedad capitalista.

Presencia del movimiento obrero en el territorio istmeño

Es un hecho indudable que el movimiento obrero fue el fenómeno sociopolítico que provocó el surgimiento de la legislación que tuvo por objeto la regulación del trabajo como factor de producción dentro del contexto de las sociedades industriales al comienzo de la edad moderna. Su origen se dio durante la fase primitiva e inmadura del capitalismo, concretamente cuando aparecieron las grandes fábricas durante el maquinismo en la revolución industrial, intentando erradicar las condiciones vergonzosas por las cuales atravesó la clase proletaria ante los bajos salarios, prolongadas jornadas de trabajo, abuso de la mano de obra infantil y femenina, locales insalubres y la obligación de adquirir los bienes de consumo elaborados por los dueños de los medios de producción. A grandes rasgos, esos fueron los males que enfrentaron los obreros durante la revolución industrial en la inmadura etapa del capitalismo.

Entre nosotros la presencia del movimiento obrero se dio con dos acontecimientos concretos, a saber: la construcción del ferrocarril transístmico y el inicio de la excavación de la vía interoceánica

durante el siglo XIX, cuando la región istmeña por su posición geográfica fue explotada como esquema de desarrollo económico foráneo, al ser invadida por una población de inmigrantes que llegaron a vender su fuerza de trabajo lo que condujo a que se instituyera un enclave colonial. Tales obras favorecieron el comercio internacional porque sirvieron a la transportación de mercancías y a la navegación al acortarse las distancias de los viajes provenientes del Pacífico hacia el Atlántico y/o viceversa, cuando se produjo lo siguiente:

... el desarrollo impetuoso de la clase obrera en el Istmo que se dio en medio de las luchas capitalistas por abrir una vía interoceánica por el Istmo y durante sus períodos específicos de construcción: en 1850, con el Ferrocarril; en 1880, con el intento francés y en 1904, con la construcción del Canal por los capitales norteamericanos. (Navas, 1974, p.159).

Durante la construcción del camino de hierro y la excavación de la vía acuática se produjo el reclutamiento de muchos inmigrantes entre ellos europeos, hindúes, asiáticos y hasta antillanos, causando el incremento de la masa obrera que se tradujo en mano de obra barata y con ello sobrevino el racismo y los tratos discriminatorios generando la división de la clase obrera, al establecerse un sistema discriminatorio de pago de salarios conocido como *Gold roll* y *Silver roll*, donde ciertos empleados recibían su pago en monedas de oro y en moneda de plata otros. Estas situaciones junto a otras más provocaron el estallido de protestas, convulsiones y reclamaciones que dieron lugar a que se formaran o se dieran los fenómenos siguientes:

... asociaciones de distintos oficios u

oficios semejantes cuyo fin primordial era de ayudarse entre sí, por medio de la creación de cajas de ayuda mutua, con fondos para enfermedades, accidentes, muertes y para la protección de huérfanos y viudas en el caso de que el asociado falleciera. (Gandásegui, 1990, p.81).

De todo lo anotado se desprende que el movimiento obrero se gestó antes que naciera la república, quedando consolidado a inicios de la vida republicana, como lo demuestran las luchas llevadas a cabo por la expedición de legislaciones laborales que reconocieron y protegieron los derechos a favor de los trabajadores como las leyes 24 (1910), 6 (1914), 17 (1916), 16 (1923), Decreto Ley 38 (1941), entre otros instrumentos. No cabe duda que el movimiento obrero o sindical estuvo presente con mesurado activismo y participación en la consecución de esas leyes.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical alusivos a la protección de la sindicación y negociación colectiva No. 87 y 98, en nuestro sistema de normas se introdujeron mediante las leyes 45 (1967) y 23 (1966), respectivamente. Se observa que su inclusión en nuestro medio se produjo antes de la vigencia del Código de Trabajo (1972) y, en gran medida, esos instrumentos orientaron la expedición de la codificación laboral que es motivo de conmemoración hoy.

El actual código, aprobado con el Decreto de Gabinete 252 (1971), se puso en vigencia el día 2 de abril de 1972, deduciéndose que tiene 50 años rigiendo las relaciones laborales en país. En la elaboración del referido Código participaron en calidad de comisionados las siguientes personas: Jorge Fábrega (q.e.p.d.), Rolando Murgas Torrazza, Luis Shirley, Rosario Oller de Sarasqueta

(q.e.p.d.), Américo Rivera Lorenzo y Carlos Mendoza, quien renunciara a la designación; incorporándose luego Arturo Hoyos y Jaime Jované (q.e.p.d.), siendo todos ellos nombrados por el General Omar Torrijos Herrera, jefe de gobierno de la época.

Ese cuerpo legal fue estructurado con cinco (V) libros, precedidos de un título preliminar donde se establecen los principios peculiares que resuelven los problemas de la interpretación, aplicación e integración de sus disposiciones jurídicas. Con esta codificación fueron incorporados varios aspectos considerados novedosos como los siguientes: dentro del libro I, denominado relaciones individuales, se instituyó la estabilidad en el empleo, la regulación de los contratos especiales de trabajo (trabajadores domésticos, construcción, maestros y profesores, agentes y vendedores de comercio, trabajadores de autotransporte, trabajadores del mar y vías navegables, etc.), la teoría de la relación de trabajo, entre otros; en el libro II, alusivo a los riesgos profesionales, se precisaron las normas sobre la higiene y seguridad en el trabajo, diferencia los accidentes de las enfermedades devenidas por el trabajo asalariado, la reposición de los trabajadores; en el libro III, dedicado a las relaciones colectivas, se previno lo relativo a la fundación o formación de los sindicatos junto a su reconocimiento, a las convenciones colectivas de trabajo, el arbitraje obligatorio, prácticas desleales, el derecho de huelga; en el libro IV, dedicado a las normas procesales, se establecieron reglas autónomas de tramitación de los procesos laborales, evitando la remisión al código judicial, diversidad de procesos laborales (proceso común, de reintegro, abreviado, de nulidad, ejecutivo y de juzgamiento de faltas), el proceso de reintegro se implantó como mecanismo de tutela judicial

ante la violación de la libertad sindical esencialmente, sistema abierto de medios de prueba, la sana crítica como criterio para la valoración de las pruebas, ampliar facultades del juez, posibilidad de condenar *extra y ultra petita*, efectivos mecanismos para la satisfacción judicial del crédito laboral, el recurso extraordinario de casación laboral, las sanciones pecuniarias compulsivas y progresivas ante los desacatos, etc.; en el libro V, contenido de las disposiciones finales, se dispuso la creación de la Corte de Casación Laboral, pero asignándole provisionalmente dicha función a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, la reorganización de los órganos de la jurisdicción especializada de trabajo, la constitución del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), y las disposiciones transitorias.

Este análisis se centra en una de las cuestiones de mayor relevancia contemplada en el ordenamiento laboral de 1972, cual es la denominada libertad sindical, conquista del movimiento obrero cuyo objeto consiste en la reivindicación y defensa de los intereses comunes de los trabajadores y, además, se encamina a lograr el desarrollo socioeconómico de un país, contribuyendo a la consolidación del sistema democrático por tratarse de un derecho necesario. Por ello, se plasman ciertas generalidades, particularidades y debilidades dentro de ese cuerpo legal, destacando los aportes de la doctrina y los criterios expuestos por la jurisprudencia nacional.

- **Cobertura de las libertades sociales y derechos colectivos en el plano nacional**

Esa pieza clave del Derecho del Trabajo, es claro, que tuvo una lenta y gradual transformación junto al fenómeno

sociopolítico que impuso las libertades colectivas en las sociedades industriales donde se identificaron tres momentos bien definidos, los cuales aluden a "...la edad heroica del movimiento obrero, la era de la tolerancia y el reconocimiento de esas instituciones por la legislación". (De La Cueva, 1993: p.204). En la primera etapa se negaron y castigaron esas libertades que entrañaron las incesantes luchas para alcanzar mejores condiciones laborales mientras que el segundo momento hubo un tránsito a la era de la tolerancia donde no se estorbaron ni persiguieron las reclamaciones de los obreros expuestas después de lograrse la conciencia de clase, concluyendo el tercer ciclo con el coronamiento de las luchas obreras y sus medios de protestas colectivas dentro del ordenamiento jurídico consagrándose en la Constitución de *Querétaro* (1917), donde por vez primera se proclamaron los derechos laborales en esa clase de instrumentos.

La evolución histórica de esa vieja conquista del movimiento obrero, que refleja la llamada autotutela colectiva, como se ha dicho en la doctrina es descrita como sigue:

...itinerario jalonado tres etapas fundamentales que no en todos los casos se dieron entre sí de modo lineal, cuando ubica los instrumentos legales en cada una de los siguientes periodos: etapa de prohibición, etapa de tolerancia y etapa de reconocimiento jurídico". Así, enumera el Edicto de *Turgot* de 1776, la Ley de *Chapelier* de 1791, el Código Penal de 1810, al igual que reconoce el levantamiento de la prohibición penal de la creación de los sindicatos, y destaca la legalidad y protección de las libertades sindicales a través de Ley de Asociaciones italiana 1864, Ley *Waldechk-Rousseau* de 1884, Constitución de *Weimar* de 1919, Constitución francesa de 1958,

Constitución portuguesa de 1976 y la Constitución española de 1978. (Palomeque, 1995, pp.11-12). Ella vino a ser la célula embrionaria de esta disciplina, pues, es considerada su primera institución jurídica.

En cuanto a su contenido la doctrina científica reconoce tres componentes esenciales, a saber: el derecho de asociación profesional o sindical, el derecho de negociación y contratación colectiva y el derecho de acción sindical o de protestas colectivas, los cuales no pueden ser concebidos ni ejercidos separadamente sino en clave de conjunto. Desde esta óptica, se precisa que:

...el derecho de libertad sindical presenta una innegable relevancia constitucional cifrada esencialmente en dos aspectos íntimamente relacionados entre sí. En primer lugar, ésta (sic) se manifiesta históricamente como la punta de lanza, como derecho *emblemático* cuyo primer objetivo va ser la obtención de autonomía existencial propia, de carta de naturaleza específica que lo sitúe más allá del derecho de asociación en el que se presenta inicialmente encuadrado. Ésta (sic) será la primera reivindicación del colectivo obrero: que se reconozca su relevancia jurídica como grupo organizado y, asimismo, obtener un tratamiento normativo propio y diferenciado frente a otras realidades asociativas. De forma subsiguiente, el derecho de libertad sindical va a manifestar una amplia capacidad aglutinadora de cara a otros derechos también inscrito en el ámbito laboral. Se configura, así como una especie de *derecho nodriza* o casa común en la que éstos (sic) se integran y en torno al cual aparecen tradicionalmente congregados. Y es que la libertad

sindical, una vez afirmada su virtualidad jurídica como fenómeno asociativo de características propias y específicas, tiende a configurarse como el marco inicial de referencia, como la fuente primigenia de la que manan distintos derechos de acción, señaladamente, la *negociación colectiva* y la *huelga*. (Carmona, 2000, p.23). Entonces, se advierte que existe una estrecha e indisoluble conexión entre ellos, por lo que difícilmente pueden entenderse el uno sin el otro y viceversa.

Por tanto, la libertad sindical comporta dos facetas distintas, a saber: la dimensión individual y la dimensión colectiva, la cuales tienen ámbitos de aplicación diferentes pero relacionadas entre sí. La primera se refiere a las potestades o decisiones que tome el trabajador de manera personal o individual y la segunda hace alusión a todas aquellas acciones colectivas de la organización creada o conformada producto de la conciencia de clase. En tal sentido, se expuso que:

...la libertad sindical es, en razón a su contenido, un derecho complejo o genérico, integrado por el conjunto de derechos y facultades que identifican o hacen reconocible el ejercicio del mismo. Dentro de ese entramado plural de situaciones jurídicas que componen el contenido de la libertad sindical y en atención al sujeto titular de cada derecho es posible distinguir así un doble plano: individual y colectivo. (Palomeque & De La Rosa, 2019, p.317).

Desde esa perspectiva, el Código de Trabajo (1972) vino a establecer una amplia regulación de la libertad sindical, al configurar un tratamiento separado de sus componentes el derecho de sindicalización, el derecho de negociación y contratación colectiva y el

derecho de huelga como su principal medio de acción o de auto tutela colectiva, superando con creces los vacíos e insuficiencias de la legislación laboral derogada que había en el territorio nacional. A este respecto, se sostuvo que las normas del primer Código de Trabajo eran deficientes al punto que:

...no le dieron mayor contenido al sindicato, ni lo protegieron adecuadamente frente a las conocidas represalias patronales contra el movimiento sindical”; y “... la contratación colectiva fue soslayada, dejando en manos del patrono su aceptación o rechazo”; por último, en cuanto al derecho de huelga “...sufrió el escamoteo de una reglamentación anárquica, confusa, de grandes vacíos y contradicciones, circunstancias jurídicas entre las cuales siempre naufragó la legalidad, y por consecuencia la justicia, de toda huelga (Ricord, 1973, p.141).

La configuración de los tres contenidos esenciales de la libertad sindical dentro de la legislación laboral vigente, pese a que tuvo un inusitado avance también registra ciertas problemáticas que conviene describir someramente, bajo un enfoque crítico y reflexivo que sugiero sea tomado en cuenta al momento de futuras reformas a esas disposiciones legales.

En cuanto a la fundación o formación de sindicatos, sujeto de derecho creado por el movimiento obrero para el ejercicio de los derechos sindicales, se observa que no es permitida injerencia alguna, puesto que la constitución de esas organizaciones sociales como se denomina su categoría simple y compleja, es considerada un asunto de interés público, se incluyeron formulaciones como los mecanismos directos e indirectos de sindicación de afiliación sindical,

siendo varios declarados inconstitucionales mediante un pronunciamiento del Pleno de la Corte Suprema de Justicia cuyo principal razonamiento destacaba la faceta negativa del derecho de afiliación sindical, cuando se examinó lo relativo a la obligatoriedad del pago de cuota sindical. (Cfr., fallo del 19 de febrero de 1993). Una vez se obtiene la personería y registro sindical que no pueden convertirse en controles administrativos de la libertad sindical, el sindicato está en capacidad de contraer las obligaciones y ejercer los derechos establecidos en sus estatutos y preceptos legales, determinando por su autonomía colectiva su organización interna y disponiendo sus programas de participación y actuación social y política; esto es, dispondrá las pautas de funcionamiento en cuanto a dirección, gestión y conducción de su vida sindical hasta que se produzca su disolución conforme lo regulado en la ley. Queda claro, entonces, que la inscripción de una organización sindical tiene una función publicitaria estrictamente y no constitutiva, puesto que el nacimiento de la misma depende de la voluntad de los trabajadores solamente como bien se reconoce o desprende de las disposiciones que se refieren a la posibilidad de objetar la solicitud de reconocimiento; además no es posible la suspensión ni cancelación del registro.

Con respecto a la negociación y contratación colectiva, erigida como objeto y fuente del ordenamiento jurídico, ya que ocurre la creación de normas convencionales, las autoridades laborales y tribunales nacionales asumieron posiciones y actuaciones que se fueron alejando de las claras disposiciones del código, relativas a lo que -en puridad- es una convención colectiva de trabajo, al tolerar que se suscribieran los llamados *acuerdos colectivos de empresa*, fórmula engañosa con la cual fueron desconocidos los elementos

subjetivos y objetivos de su definición legal, al punto que fueron registrados y asimilados a los convenios colectivos; y adicionalmente se obstaculizaron e impidieron las negociaciones y contrataciones colectivas con el abusivo ejercicio de amparos de garantías constitucionales, los cuales se entablaron contra los pliegos de peticiones presentados por las organizaciones sindicales, estableciéndose un retroceso en el diseño de la libertad sindical, estableciéndolos como requisitos que no estaban contemplados en el código, previos al obligado trámite de conciliación una vez presentadas las reclamaciones de los trabajadores, lo que vino a constituirse en un obstáculo en el desarrollo de ese derecho colectivo. Con razón, al respecto se ha dicho que dejar sin efecto el registro de una convención colectiva, privilegiando los famosos *acuerdos colectivos de empresa*, cuando había concurrencia de pliegos, ello es considerado una práctica administrativa indebida; y también se sostuvo que era perniciosa la utilización de amparos de garantías constitucionales, puesto que no es el mecanismo idóneo para impedir o frenar la negociación colectiva ni impugnar los convenios colectivos. (Cfr., sentencias fechadas 9 de junio de 1998, 11 de mayo de 1999, 31 de enero y 15 de junio de 2000, 8 de octubre de 2001, 19 de abril de 2005, 15 de abril de 2005, 11 de agosto de 2006, todas proferidas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia). Esas actuaciones, interpretaciones y decisiones, en definitiva, se alejaron del correcto sentido del Código de Trabajo y también se distanciaron de los lineamientos establecidos en los Convenios 87 y 98 sobre la asociación sindical y negociación colectiva, los cuales son sentados por los órganos de control de la OIT.

Y en lo concerniente a la huelga, considerada el *arma por antonomasia del*

movimiento obrero, no existe norma específica en el Código de Trabajo que determine su titularidad, aun cuando la doctrina estima que tiene una dualidad, pues se trata de un derecho colectivo de ejercicio individual o de un derecho individual que se ejerce colectivamente, dado que aparece regulado dentro de las relaciones colectivas lo que implica una naturaleza e impacto de orden eminentemente colectivo. No se incluyeron disposiciones sobre las modalidades especiales de huelga vistas como medios encubiertos de lucha sindical en el plano doctrinal. Tampoco fue regulado el derecho a ejercer huelgas en servicios esenciales de la comunidad, aunque sí en los servicios públicos. Esta dogmática diferenciación alude a las limitaciones y excepciones del derecho de huelga que son tratadas por la OIT, según los dictámenes de sus órganos de control y supervisión (Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones). Esta estrategia de presión y lucha como otras conforman el derecho de acción sindical que se destina a la promoción y defensa de intereses laborales. Entonces, se imponen reformas a la legislación laboral vigente, pero conservando sus aciertos y meritorias previsiones que se refieren a los supuestos de ilegalidad e inimputabilidad, garantías y efectos. El arbitraje obligatorio vino a establecerse para sustituir el ejercicio del derecho de huelga cuando fracasa la negociación colectiva o, más bien, al concluir sin acuerdo o convenio el procedimiento de conciliación.

Esos pilares de la libertad sindical son el presupuesto y complemento, ubicándose dentro de la primera categoría el derecho de sindicación y la negociación junto con la contratación colectiva, que tienen una relación de causa y efecto o medio y resultado; mientras que la segunda categoría

está representada por el derecho a ejercer huelgas y/o protestas colectivas. Este derecho complejo cuya eficacia es una cuestión delicada y controvertida depende de las circunstancias sociopolíticas de los Estados y de la visión de sus gobernantes que entiendan que sus actuaciones no pueden lesionarla sino respetarla y promoverla para asegurar la convivencia pacífica de la población de los territorios nacionales.

- **Armadura necesaria para la democracia panameña**

Si bien el código previno que el sindicalismo como fenómeno sociopolítico debe ser impulsado como factor de desarrollo a nivel nacional, ya que se destina al mejoramiento de las condiciones de trabajo de la clase obrera y de la sociedad en general, determinándose que las autoridades están obligadas a cumplir medidas, como políticas públicas, encaminadas al fomento de la sindicalización, la promoción de la afiliación sindical, la asistencia técnica y económica para la realización de programas, cursos y seminarios y capacitación sindical, al igual que el suministro de ayuda económica para las organizaciones complejas o de segundo nivel, según las disposiciones legales vigentes; no menos cierto es que varios contenidos medulares han sido objeto de cuestionamientos en el plano teórico y práctico. Esas previsiones legales tienen el propósito de consolidar el sistema democrático que impulsaba el gobierno populista de la época, meta que aspiran y promueven las futuras generaciones en el país, con avances y retrocesos, debido al requerimiento internacional.

Con el propósito de lograr la efectiva aplicación de la legislación relativa a la libertad sindical, entonces, conviene

respetar los lineamientos y dictámenes de los órganos de supervisión y control existentes en el ámbito internacional. Esa función de fiscalización en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo la cumplen la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que tiene a su cargo la labor preventiva o de diálogo con los gobiernos de los Estados miembros de la OIT, durante la presentación de las memorias y sus seguimientos; y también el Comité de Libertad Sindical cuya misión correctiva consiste en resolver las quejas debido al incumplimiento de las leyes y sus problemas legislativos como inobservancias o violaciones flagrantes, siendo un ejemplo concreto en el caso de Panamá que no ha suprimido la obligatoriedad de acudir a arbitraje, prescindiendo del acuerdo de la organización interesada, impidiendo el ejercicio del derecho a la huelga. Estas dos dependencias funcionan en mutua cooperación o en clave de conjunto para que se produzca el verdadero acatamiento de los instrumentos adoptados por la OIT.

Es marcado el énfasis que viene haciendo el Comité de Libertad Sindical cuando sostiene que el ejercicio de los derechos sindicales, derivados de la conquistada y defendida piedra angular del movimiento obrero, requiere el respeto de la libertades civiles y políticas contempladas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También ha dicho que ellos son indispensables en todo sistema democrático, por lo que el gobierno tiene la ineludible obligación de promover y defender el clima social donde se respeten las distintas normas jurídicas que garanticen el respeto y protección de las personas y sus aspiraciones colectivas. Se dijo que el derecho de reunión, la libertad de opinión y expresión no pueden

ser molestados y son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, por lo tanto, deben ser garantizados los derechos fundamentales de los trabajadores compromiso vital en cualquier sistema democrático a pesar de los cuestionamientos que puedan hacerse al sindicalismo.

En cuando a lo último señalado arriba se advierte que las censuras se refieren a diversas cuestiones relacionadas entre las cuales suelen mencionarse la permanencia en los órganos de gobierno de los mismos dirigentes o líderes de las organizaciones sindicales que conlleva a la burocratización sindical, la corrupción sindical, la desaparición del *fordismo* dentro de las empresas que facilitaba la implantación del sindicalismo tradicional debido a la concentración de los trabajadores en el lugar

del trabajo, la representación unitaria que no puede responder a la multiplicidad de situaciones que se producen en las empresas, y, por supuesto, la precarización del empleo que proviene de las reformas laborales causadas por las tendencias flexibilizadoras que potencian la huida del carácter protector de los ordenamientos que regulan las relaciones laborales.

Es claro que si se superan todas esas situaciones podremos mantener el ejercicio de la libertad sindical, expresión del sindicalismo que representa una pieza clave para la democracia y la consolidación de un Estado Constitucional del Derecho, aunque sea cuestionada por los gobiernos y sus autoridades.

Reflexión final

La libertad sindical representa un fenómeno histórico que vino a ser conquistado y defendido por el movimiento obrero, al punto que fue impuesto en los sistemas democráticos, llegando a ser reconocido en los ordenamientos constitucionales y promovido por las normas internacionales del trabajo. Es un derecho fundamental que comporta un ejercicio individual pero con proyección colectiva o, como dirían los sociólogos que tiene titularidad colectiva cuando es ejercida por los trabajadores individualmente, complicándose su dimensión jurídica.

En el plano nacional su cobertura jurídica suele ser comprometida al no permitirse su

desarrollo y ejercicio en ciertos ámbitos de las relaciones laborales, lo que implica que debe someterse a una reforma su regulación y tratamiento jurídico, siempre considerándola en su sentido amplio que comprende el derecho de asociación sindical, la negociación y contratación colectiva y el derecho a ejercer los medios de acción sindical.

El establecimiento de un sistema normativo que responda a la idiosincrasia y realidad nacional permitirá que este derecho fundamental, sin duda, contribuirá a fortalecer un régimen democrático en una sociedad diversa y pluralista.

Referencias bibliográficas

- Carmona, A. (2000). **La Conflictiva Relación entre la Libertad Sindical y Negociación Colectiva**, Editorial Tecnos, S.A.
- De La Cueva, M. (2003). **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., T.II.
- Fábrega, J. (2011). **Código de Trabajo**, 22^a ed., Editora Jurídica Panameña.
- Gandasegui, M. et al. (1997). **Las Luchas Obreras en Panamá**, 5^a ed., Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). **Libertad Sindical**, 6^a ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- Navas, L. (1974). **El Movimiento Obrero en Panamá, (18880-1914)**, Editorial Universitaria.
- Palomeque, M. (1995). **Derecho del Trabajo e Ideología**, 5^a ed., Editorial Tecnos, S.A.
- Palomeque, M. y Otro. (2019). **Derecho del Trabajo**, 27^a ed., Editorial Universitaria Ramon Areces, España.
- Ricord, H. (1973). “*El Código de Trabajo de 1972: Cambio radical en la Legislación Laboral Panameña*”, **Revista Jurídica Panameña**.

Dr. Cecilio Cedalise Riquelme

Magistrado de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, Sala Contencioso Administrativa y Laboral. Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá.

Doctor en Derecho y Maestría en Derecho del Trabajo, Universidad de Panamá. Especialista en Docencia Superior por la Universidad de Panamá.

Diplomado en Normas Internacionales del Trabajo, Universidad de EAFIT, Medellín-Colombia y la OIT. Especialización en Derecho Constitucional, por la Universidad de Salamanca y en Derecho Procesal por la Universidad de Alcalá de Henares, ambas del Reino de España.