

Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

#### Revista especializada en investigaciones científicas

# 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

Yessid Johel Buitrago Ponce Universidad de Panamá, Panamá

<u>yessid.buitrago@up.ac.pa</u> h9ps://orcid.org/0009-0008-5015-3415

Fecha de recepción: 27/06/2025 Fecha de aprobación: 27/06/2025

DOI: h9ps://doi.org/10.5281/zenodo.15757486

URL: h9ps://relaRcpanama.org/journals/index.php/icuali/arRcle/view/30

#### 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 desa[os legales. En este texto se examina la manera en que el derecho penal panameño incide sobre los derechos sociales colecRvos 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 del derecho de asociación y huelga de los servidores públicos, así mismo el derecho de la libertad sindical y de huelga para los trabajadores. Además, se aborda la compaRbilidad de las normaRvas internacionales con las disposiciones legales locales en este ámbito, destacando los retos de armonización y aplicación efecRva. Se trata de un arbculo que aborda una perspecRva analíRca, proporcionando sobre el tema, proponiendo reflexiones para el desarrollo futuro del marco legal penal y la protección de los derechos laborales en el contexto panameño.



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

# Revista especializada en investigaciones científicas

**Palabras clave:** Libertad Sindical, Derecho a Huelga, Derecho Penal, Sindicación, Delitos Contra la Libertad.

#### **Abstract**

In Panama, the labor rights of freedom of associaRon and strike have historically been subject to regulaRon and protecRon by the legal system. However, the interacRon of these rights with criminal law has generated various controversies and legal challenges. This arRcle examines the way in which Panamanian criminal law affects the collecRve social rights, exploring both the exisRng legal restricRons and the doctrinal debates in this regard. It analyzes how criminal legislaRon is influenRal and necessary for the exercise of the right to associaRon and strike by public servants, as well as the right to freedom of associaRon and strike for workers. In addiRon, the compaRbility of internaRonal regulaRons with local legal provisions in this area is addressed, highlighRng the challenges of harmonizaRon and effecRve applicaRon. This study offers an analyRcal perspecRve on the topic, proposing reflecRons for the future development of the criminal legal framework and the protecRon of labor rights in the Panamanian context.

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

#### Introducción

La relación entre el derecho penal y el derecho de sindicalización y huelga en Panamá plantea importantes cuesRones jurídicas y sociales que requieren un análisis detallado. Si bien los derechos de organización y huelga están reconocidos y protegidos por la legislación panameña su ejercicio puede estar sujeto a ciertas restricciones y regulaciones que en algunos casos, derivan en sanciones penales. El análisis que aquí se propone no solo contribuirá a una comprensión más profunda de la relación entre el derecho penal y los derechos laborales, sino que también idenRficará posibles desa[os y oportunidades para garanRzar la protección efecRva de los derechos de los trabajadores en el ejercicio 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 ConsRtución, leyes nacionales y normaRvas internacionales. Sin embargo, la interacción de estos derechos con el derecho penal ha generado debates y desa[os significaRvos en la prácRca jurídica y social del país.



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026

pp. 179 - 192

# Revista especializada en investigaciones científicas

El ejercicio de la libertad sindical, que garanRza la organización autónoma de los trabajadores, y el derecho a la huelga, reconocido como medio legíRmo de protesta, se enfrenta a diversas disposiciones del derecho penal panameño. Estas disposiciones penales, si bien desRnadas a preservar el orden público y la seguridad, pueden restringir, limitar o condicionar el ejercicio pleno de estos derechos laborales. Esta realidad plantea interrogantes sobre la proporcionalidad y adecuación de las restricciones impuestas a los trabajadores en el ejercicio de sus libertades sindicales y de huelga.

Este estudio se centra en el análisis críRco de como el derecho penal afecta la efecRvidad y el alcance de los derechos de libertad sindical y de huelga en Panamá. A través de un enfoque mulRdimensional que combina el análisis jurídico, la revisión de la jurisprudencia relevante, la comparación con prácRcas internacionales y la evaluación de normaRvas 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 invesRgación 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.

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 y salvaguarde, paralelamente el orden y la seguridad social. En este senRdo, este análisis es necesario para comprender mejor los desa[os legales y sociales involucrados, así como para promover reformas penales que fortalezcan la protección de estos derechos fundamentales en nuestro país.

La pregunta central es cómo la legislación penal panameña afecta la efecRvidad y el ejercicio de la libertad sindical y de huelga de los servidores públicos, y qué implicaciones Rene esto para el cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos. Resulta éste un ejercicio de ponderación sobre cómo manejar de forma adecuada las tensiones entre los derechos laborales de los servidores públicos y la necesidad de mantener el orden social y la prestación de servicios esenciales, uRlizando el derecho penal como herramienta para equilibrar estos intereses de manera justa y efecRva en el contexto panameño; y teniendo en cuenta que el Código Penal panameño no contempla el delito contra la libertad sindical y derecho de huelga.

El objeRvo es contribuir al debate académico y jurídico con análisis rigurosos y propuestas construcRvas que promuevan un equilibrio justo entre la seguridad pública y la garanba 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



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026

pp. 179 - 192

# Revista especializada en investigaciones científicas

libertad sindical y de huelga en el sector público y privado en Panamá, con el fin de ofrecer análisis críRcos, soluciones prácRcas y contribuciones posiRvas al desarrollo legal y social del país; y aportar una propuesta que Rpifique como delito la restricción o negación de los derechos de sindicación y de huelga.

#### Conceptos

Los derechos de sindicación o libertad sindical y de huelga son fundamentales para el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores en cualquier sociedad democráRca. En el contexto panameño, como en muchos otros países, estos derechos están consagrados tanto en normaRvas internacionales como en la legislación nacional, reflejando su importancia para la protección de los intereses laborales y la promoción de condiciones laborales justas y equitaRvas. Dicho de otra forma, los derechos de libertad sindical y de huelga son fundamentales para la protección de los intereses de los trabajadores, la negociación colecRva y la igualdad de condiciones laborales.

En Panamá, la ConsRtución PolíRca y diversas leyes laborales protegen expresamente estos derechos.

Como bien se ha establecido, "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 acRvidades sindicales sin interferencia indebida del Estado o de los empleadores" (Cedalise, 2022).

La libertad sindical debe entenderse, entonces, como el derecho que Renen los trabajadores y empleadores a consRtuir libremente organizaciones y hacer parte de ellas, según su elección, sin intervención y autorización del Estado panameño, ya que es un derecho consRtucional consagrado en los arbculos 39 y 68, —respecRvamente —, referidos al derecho de los trabajadores y empleadores de formar y afiliarse a organizaciones sindicales, así como a llevar a cabo acRvidades sindicales sin interferencias. ConsRtuyen un derecho esencial para la autonomía sindical y la negociación colecRva, implica la capacidad de los trabajadores de parRcipar en la toma de decisiones que afecten sus condiciones de trabajo, e incluye el derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos, parRcipar en su dirección y acRvidades y negociar como colecRvo.

Sin embargo, en el caso de los servidores públicos, la Ley de Carrera AdministraRva solo reconoce el derecho de asociación, pero no el derecho de formar sindicatos con plenos derechos de negociación y representación. Esta disRnción impide que los servidores públicos



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

#### Revista especializada en investigaciones científicas

puedan organizarse bajo los mismos parámetros sindicales que los trabajadores del sector privado, generando limitaciones en su capacidad de defensa laboral.

Implica la capacidad de los trabajadores de negociar colecRvamente y parRcipar en la toma de decisiones que afecten sus condiciones de trabajo. Incluye el derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos, parRcipar en su dirección y acRvidades, y negociar colecRvamente.

El derecho a la organización sindical esta también consagrado en varios instrumentos internacionales, como el Convenio Núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (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 ColecRva.

Componentes del Derecho de libertad sindical:

Derecho a organizarse: los trabajadores Renen 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 colecRva: 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 como medidas necesarias para proteger el orden público, la salud pública, los derechos y libertades de los demás y la seguridad nacional.

Sobre la huelga, esta debe entenderse como una forma de acción colecRva donde los trabajadores, dejan de trabajar para ejercer presión sobre los empleadores con el fin de obtener mejoras laborales o expresar una protesta.

El Código de Trabajo establece el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado, garanRzando procedimientos claros para su ejercicio. Este derecho permite a los trabajadores suspender temporalmente sus acRvidades laborales como medida de presión para mejorar sus condiciones de trabajo.



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

# Revista especializada en investigaciones científicas

Por otro lado, los servidores públicos Renen una regulación más restricRva en la Ley de Carrera AdministraRva, que limita su derecho de huelga de manera considerable. La normaRva establece restricciones significaRvas sobre qué sectores pueden ejercerlo, imponiendo condiciones estrictas para evitar interrupciones en servicios esenciales. Estas disposiciones han generado debates sobre el alcance y la legiRmidad de estas restricciones, pues afectan directamente el derecho de protesta de los servidores públicos.

La huelga es un derecho asociado a la libertad sindical que permite a los trabajadores reRrar 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 legíRmo 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. Entre estos requisitos y procedimientos está el agotamiento de medios de conciliación previa, noRficaciones obligatorias y la garanba de servicios esenciales durante la huelga.

La legislación puede establecer condiciones para el ejercicio del derecho de huelga, como el agotamiento de medios de conciliación previa, noRficaciones obligatorias y la garanba 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 en la huelga, y los empleadores también Renen ciertas obligaciones, como la de garanRzar la seguridad de los trabajadores y evitar la violencia.

#### NormaRva jurídica

El arbculo 68 de la ConsRtución PolíRca de la República de Panamá (1972, reformada en 2004) "reconoce el derecho de sindicalización a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su acRvidad económica y social"; el arbculo 69, por su parte, reconoce el derecho de huelga.



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026

pp. 179 - 192

Revista especializada en investigaciones científicas

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

El Convenio Nº 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Organización Internacional del Trabajo, 1948) establece en sus arbculos 2 y 10 que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna disRnción y sin autorización previa, Renen el derecho de consRtuir las organizaciones que esRmen convenientes, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores Renen el derecho de consRtuir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación Rene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Asimismo, en el arbculo 4 del Convenio Nº 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colecRva (Organización Internacional del Trabajo, 1949) está encaminado a garanRzar el respeto al derecho de sindicación; y a esRmular 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 colecRvos, las condiciones de empleo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966), es otro convenio componente del Bloque de ConsRtucionalidad, y en su arbculo 8, garanRza:

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 democráRca 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 estas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; igualmente, garanRza el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, también conocido como Protocolo de San Salvador



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

## Revista especializada en investigaciones científicas

(Organización de los Estados Americanos, 1988), reafirma los derechos a la organización sindical y a la huelga en su arbculo 8:

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.

En el Código de Trabajo de Panamá (1971) regula los derechos de sindicación (Título I, Libro III, arbculos 335 y 336), 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. El derecho de huelga, (Título IV, Libro III, arbculo 475), 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.

La Ley No. 9 de 1994, que regula la Carrera AdministraRva reconoce, a nivel legal, la huelga como un derecho de los servidores públicos (arbculo 135, numeral 21), aunque se les prohíbe realizar o parRcipar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito de servicios mínimos en las huelgas legales (arbculo 138, numeral 17), pues de lo contrario, podría invocarse esta conducta como una causal de desRtución directa (arbculo 152, numeral 14).

Delitos contra la libertad sindical y derecho de huelga

Actualmente, no existe ningún Rpo 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 y servidores públicos. Si bien exisRó una norma penal que sancionada el ejercicio del derecho de huelga en los primeros años de la República (1903), esta fue derogada con la promulgación del Código Penal de 1916. Desde entonces, no se ha restablecido ninguna Rpificación penal al respecto y aunque el mismo ha sido modificado más 150 veces, nunca se ha restablecido la norma o Rpo penal de huelga, es decir, desde 1916 no ha sido casRgado penalmente el ejercicio de la huelga; pero tampoco han sido Rpificados los delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga.



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

# Revista especializada en investigaciones científicas

El Derecho Penal podría aplicarse en casos donde terceros, incluidos empleadores o incluso otros sindicatos, interfieran de manera ilegíRma en las acRvidades 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 [sica o coacción contra sindicalistas u otros individuos involucrados en acRvidades sindicales pueden consRtuir delitos penales.

De igual forma, acciones que buscan obstruir o impedir la realización de una huelga legíRma pueden ser consideradas como delitos, especialmente si se recurre a métodos ilegales o violentos para desalentar a los huelguistas, mientras que 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, también 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, dado que las decisiones judiciales pueden establecer precedentes sobre qué conductas consRtuyen 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 desa[os incluyen asegurar que las sanciones penales no sean uRlizadas para reprimir el legíRmo ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores.

# Principios penales aplicables:

Principio de legalidad y Rpicidad: según este principio, para que una conducta sea penalmente punible, debe estar claramente Rpificada como delito en la ley. En el contexto de la libertad sindical y la huelga, las acciones que consRtuyen 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 Rpificada como delito en la legislación penal panameña. Para



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026

pp. 179 - 192

Revista especializada en investigaciones científicas

que una acción durante una huelga sea considerada delicRva, debe ajustarse a los Rpos 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 comeRda. 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 colecRvos. Esto implica que las medidas puniRvas deben ser proporcionales a la gravedad del delito comeRdo. Este principio requiere que las sanciones penales sean proporcionales a la gravedad del delito comeRdo, y lo mismo ocurre en el contexto de los derechos sindicales y de huelga: las medidas puniRvas no deben ser excesivas ni desproporcionadas en relación con la infracción comeRda. 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 administraRvas 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 ConsRtución y en el Código Penal, para que puedan establecen 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 efecRva de estos principios es fundamental para asegurar que los derechos



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

## Revista especializada en investigaciones científicas

laborales sean respetados y protegidos, al mismo Rempo que se manRene el orden público y se garanRza la seguridad jurídica para todos los ciudadanos.

#### Derecho Comparado

La libertad sindical y el derecho de huelga están reconocidos como derechos fundamentales en múlRples ordenamientos jurídicos. En el caso de España, ambos derechos están consagrados en el arbculo 28 de la (ConsRtución Española, 1978), el cual establece:

- 1. Todos Renen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o insRtutos armados o a los demás cuerpos someRdos 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 garanbas precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Este significa el derecho de los trabajadores, si bien el derecho a suspender su acRvidad laboral para limitar la actuación del empresario y conseguir mejoras laborales, esta suspensión no puede comprometer servicios esenciales. Es decir por un lado se salvaguarda el interés del estado y la sociedad, y por otro, los derechos individuales del ciudadano como trabajador. Estos delitos pueden ser comeRdos por empleadores, gerentes, supervisores u otros trabajadores.

Además, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950) también contempla la libertad sindical y el derecho de huelga en el marco de los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos.

En materia laboral está la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre libertad sindical; y en Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, donde aparece el derecho de huelga. La restricción de este derecho es un delito que se recoge en el arbculo 315 del Código Penal de España (Ley Orgánica 10, 1995), que casRga 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 acRvo puede ser cualquiera, aunque lo normal y habitual es que sea el empresario. El sujeto pasivo será el trabajador que ha visto limitada su libertad de parRcipación en huelgas o sindicatos.



Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

#### Revista especializada en investigaciones científicas

El apartado 2 del arbculo 315 del Código citado, establece un Rpo agravado de este delito, que se produce cuando hay coacciones.

#### **Conclusiones**

Como ha podido observarse en los delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga, convergen tres ámbitos del derecho: por un lado, los derechos consRtucionales, recogidos en nuestra Carta Magna; por otro lado, se trata de derechos de los trabajadores, vinculados al derecho Laboral; y por úlRmo está el delito, perteneciente al derecho Penal.

Luego de este breve recorrido doctrinal consRtucional, laboral y penal respecto al tema, nos queda claro que los derechos a la sindicalización y huelga son derechos fundamentales reconocidos tanto en el ordenamiento posiRvo como a nivel supra nacional. A pesar de que la propia norma consRtucional panameña (arbculos 68 y 69) establece que la ley reglamentará su ejercicio, estos, no pueden estar condicionados a la ausencia de tal reglamentación. Es decir, basta con que estén reconocidos, para que pueda ejercitarse, ya que las nuevas concepciones y corrientes apuntan, a que un derecho consRtucional no puede estar supeditado a la ausencia de una reglamentación, so pretexto de no permiRrse su ejercicio.

Reconocemos la urgencia de que los órganos legislaRvo y ejecuRvo promuevan, en el menor Rempo 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 que provocan 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 administraRvas, al momento de tomar una decisión o emiRr un acto que consideren deban aplicar ante la falta de reglamentación que emana de la propia ConsRtución PolíRca, esté revesRdo del principio de legalidad, que rige la actuación de todos los trabajadores. Asimismo, dicha reglamentación penal deberá comprender y desarrollar todo el procedimiento requerido.

# **ICuali**

## ISSN L 3072 9823

Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

Revista especializada en investigaciones científicas

# Referencias Bibliográficas

Cedalise Riquelme, C. (2009). El tratamiento Jurídico de la Huelga en Panamá. Universal Books.

Cedalise Riquelme, C. (2022). La libertad sindical en el Código de Trabajo de 1972. Sapientia, 13(3), 14–24. https://doi.org/10.54138/27107566.396

Consejo de Europa. (1950). Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. <a href="https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005">https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005</a>

Constitución Española de 1978. Reforma de 15 de febrero de 2024. https://www.boe.es/biblioteca juridica/abrir pdf.php?id=PUB-PB-2024-116

Constitución Política de la República de Panamá de 1972. G.O. N° 25,176 de 15 de noviembre de 2004.

Decreto de Gabinete 252 de 1971. Código del Trabajo. G.O. Nº 17,074.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal de España. Boletín Oficial del Estado (BOE) N° 281, 24 de noviembre de 1995. https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con

Ley 9 de 1994. Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa. G.O. N°22,562 de 21 de Junio de 1994.

# **ICuali**

## ISSN L 3072 9823

Vol.1. abril 2025 a marzo 2026 pp. 179 - 192

Revista especializada en investigaciones científicas

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

Entrada en vigor: 3 de enero de 1976.

https://www.ohchr.org/es/instrumentsmechanisms/instruments/international-

covenanteconomic-social-and-cultural-rights Organización de los Estados Americanos.

(1988). Protocolo de San Salvador: Protocolo adicional a la Convención Americana sobre

Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-

sansalvadores.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_C
ODE:C087

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

 $\underline{\text{https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C098}$