

Artículo original

La relación del derecho penal con los derechos laborales de sindicación y de huelga en Panamá

The relationship between criminal law and labor rights of unionization and strike in Panama

Yessid Johel Buitrago Ponce¹ * <https://orcid.org/0009-0008-5015-3415>

¹Universidad de Panamá, Panamá

*Autor para la correspondencia: yessid.buitrago@up.ac.pa

Fecha de recepción: 27/06/2025

Fecha de aprobación: 27/06/2025

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15757486>

URL: https://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 desafíos legales. En este texto se 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 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 compatibilidad de las normativas internacionales con las disposiciones legales locales en este ámbito, destacando los retos de armonización y aplicación efectiva. Se trata de un artículo que aborda una perspectiva analítica, 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.

Palabras clave: Libertad Sindical, Derecho a 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 the right to association and strike by public servants, as well as the right to freedom of association and strike for workers. 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

La relación entre el derecho penal y el derecho de sindicalización y huelga en Panamá plantea importantes cuestiones 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 identificará posibles desafíos y oportunidades para garantizar la protección efectiva 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 Constitución, leyes nacionales y 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 penales, si bien destinadas 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 crítico de como 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.

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 sentido, este análisis 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 nuestro país.

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. 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, utilizando el derecho penal como herramienta para equilibrar estos intereses de manera justa y efectiva 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 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 y privado en Panamá, con el fin de ofrecer análisis críticos, soluciones prácticas y contribuciones positivas al desarrollo legal y social del país; y aportar una propuesta que tipifique 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 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. 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 colectiva y la igualdad de condiciones laborales.

En Panamá, la Constitución Política 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 actividades sindicales sin interferencia indebida del Estado o de los empleadores” (Cedalise, 2022).

La libertad sindical debe entenderse, entonces, como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir libremente organizaciones y hacer parte de ellas, según su elección, sin intervención y autorización del Estado panameño, ya que es un derecho constitucional consagrado en los artículos 39 y 68, –respectivamente –, referidos al derecho de los trabajadores y empleadores de formar y afiliarse a organizaciones sindicales, así como a llevar a cabo actividades sindicales sin interferencias. Constituyen un derecho esencial para la autonomía sindical y la negociación colectiva, implica la capacidad de los trabajadores de participar en la toma de decisiones que afecten sus condiciones de trabajo, e incluye el derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos, participar en su dirección y actividades y negociar como colectivo.

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

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 Colectiva.

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 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 colectiva 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, garantizando procedimientos claros para su ejercicio. Este derecho permite a los trabajadores suspender temporalmente sus actividades laborales como medida de presión para mejorar sus condiciones de trabajo.

Por otro lado, los servidores públicos tienen una regulación más restrictiva en la Ley de Carrera Administrativa, que limita su derecho de huelga de manera considerable. La normativa establece restricciones significativas sobre qué sectores pueden ejercerlo, imponiendo condiciones estrictas para evitar interrupciones en servicios esenciales. Estas disposiciones han generado debates sobre el alcance y la legitimidad 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 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. Entre estos requisitos y procedimientos está el agotamiento de medios de conciliación previa, notificaciones obligatorias y la garantía 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, 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, y los empleadores también tienen ciertas obligaciones, como la de garantizar la seguridad de los trabajadores y evitar la violencia.

Normativa jurídica

El artículo 68 de la Constitución Política 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 actividad económica y social”; el artículo 69, por su parte, reconoce el derecho de huelga.

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.

El Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Organización Internacional del Trabajo, 1948) establece en sus artículos 2 y 10 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. 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.

Asimismo, en el artículo 4 del Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Organización Internacional del Trabajo, 1949) está encaminado a garantizar el respeto al derecho de sindicación; y a 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.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966), es otro convenio componente del Bloque de Constitucionalidad, y en su artículo 8, 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 estas 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.

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 (Organización de los Estados Americanos, 1988), reafirma los derechos a la organización sindical y a la huelga en su artículo 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, artículos 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, artículo 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 Administrativa reconoce, a nivel legal, la huelga como un derecho de los servidores públicos (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).

Delitos contra la libertad sindical y derecho de huelga

Actualmente, no existe 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 y servidores públicos. Si bien existió 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 tipificación penal al respecto 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 dismantelar 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.

De igual forma, 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, 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 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, y lo mismo ocurre 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.

Derecho Comparado

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

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, si bien el derecho a suspender su actividad 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 cometidos 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 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. El sujeto pasivo será el trabajador que ha visto limitada su

libertad de participación en huelgas o sindicatos.

El apartado 2 del artículo 315 del Código citado, establece un tipo 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 constitucionales, recogidos en nuestra Carta Magna; por otro lado, se trata de derechos de los trabajadores, vinculados al derecho Laboral; y por último está el delito, perteneciente al derecho Penal.

Luego de este breve recorrido doctrinal constitucional, 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 positivo como a nivel supra nacional. A pesar de que la propia norma constitucional panameña (artículos 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 constitucional no puede estar supeditado a la ausencia de una reglamentación, so pretexto de no permitirse su ejercicio.

Reconocemos la urgencia de 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 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 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. Asimismo, dicha reglamentación penal deberá comprender y desarrollar todo el procedimiento requerido.

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. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005>
- 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. N° 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.
- 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_IL O_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C 098