



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**PROHIBICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA A LOS  
TRABAJADORES DEL CANAL DE PANAMÁ**

**ALEXIS DEL CARMEN CUEVAS FERNANDEZ**

**DIRECTORA: DRA. ANTONIA RODRÍGUEZ DE ARAÚZ**

**Trabajo de Graduación para  
Optar al Título de Maestría en  
Derecho del Trabajo**

**DICIEMBRE - 2003**



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN

DERECHO DEL TRABAJO

Título del trabajo de tesis: " LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA "

Nombre del estudiante: ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ Cédula: 8-221-346

**Miembros del Jurado:**

- a. DRA. ANTONIA RODRIGUEZ DE ARALZ  
b. MGIR. CARLOS AYALA MONIEFO  
c. MGIR. CARLOS DE ICAZA

**Calificaciones que otorgan:**

100  
100  
100  
A

Nota final promedio:

Observaciones generales del jurado.

EL TRABAJO DE INVESTIGACION CUMPLE CON LOS REQUISITOS DE UNA INVESTIGACION CIENTIFICA TECNICAMENTE EVALUADA. ADEMAS COTIENE ELEMENTOS DE LA INVESTICION SOCIAL COMO ES LA DOCTRINA, EL DERECHO VIGENTE, LA JURISPRUDENCIA ACORDADA AL TEMA SIN DESANTENDER EL DERECHO COMPARADO. LA SUSTENTACION SE EJECUTO DE MANERA FLUIDA CONTINUA DEMOSTRANDO UN DOMINIO DEL TEMA Y A LAS PREGUNTAS DEL JURADO DIO RESPUESTAS SATISFACTORIAS.

Firma de los miembros del jurado.

a.

b.

c.

Firma del coordinador del programa

Firma del representante de la  
Vicerrectoría de Inv. y Postgrado

Firma del estudiante

Firma del decano  
Facultad de Derecho y Ciencias  
Políticas

Fecha: 16-12-03

1363

*Obt. del autor*

21 ENE 2004

T

**DEDICATORIA**

## **DEDICATORIA**

A mis difuntos abuelos, Pocha y Pabita, quienes desde muy pequeño, me enseñaron que, para alcanzar las metas y anhelos, es menester pensar y actuar, en base a la ley del esfuerzo propio.

A mis progenitores, Alexis Cuevas Cerrud y Norma Fernández De León, con quienes tengo una deuda impagable: haberme concedido el don divino de la vida. A ellos, mi eterna gratitud y permanente reverencia.

A Oderay Chen, por la desinteresada ayuda y el apoyo incondicional que siempre me brindó, en los estudios post universitarios que realice; sin su toque mágico, muchos sueños se hubiesen desvanecidos. Gracias.

A mis hermanos, Javier, Janeth, Lorena, Yomara, Marilyn y Michell Cuevas, quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional; quienes además, han sido mis infidentes y confidentes.

A mis sobrinos y sobrinas, Eileen, Javier, Lorenita, Miguelito y Aarón, por brindarme el cariño, la candidez, la dulzura y la ternura, propia de la madre naturaleza.

A mis hijos, Alexis Jadid Cuevas y Alexia Kitzinella Cuevas, fuente permanente de inspiración; a quienes prive de tiempo valioso e irreversible junto a mí, cuando realice los diversos estudios post universitarios; pero que algún día entenderán, que en la vida, para alcanzar las metas y los objetivos propuestos, existen los sacrificios.

# **AGRADECIMIENTO**

## **AGRADECIMIENTO**

A todos mis profesores de la Maestría de Derecho del Trabajo, quienes me suministraron un extenso repertorio en el ámbito laboral y un bagaje jurídico académico extraordinario, que sin máculas a dudas, será de gran utilidad en las diversas áreas del quehacer profesional.

A mi amiga, la Dra. Enriqueta Davis Villalba, quien con su genuino y auténtico buen sentido del humor, tuvo que camppear el temporal y enfrentar los sinsabores, que muchas veces se producen en la actividad docente; por su indiscutible profesionalismo, demostrado a carta cabal y fundamentalmente por su alta calidad humana, a pesar de su carácter indomable, siempre nos oriento en cada una de las acciones educativas emprendidas durante el semestre académico. A ella, que como bien expresara el Doctor José Daniel Crespo, "es un baluarte en el apostolado de la docencia", nuestro sincero y eterno agradecimiento.

A mi amiga y profesora universitaria, Dra. Antonia Rodríguez de Araúz, por abrirme las puertas y dirigir nuestro Trabajo de Graduación de la Maestría, a pesar de sus múltiples ocupaciones, en momentos en que la incomprensión pueden llevar a los seres humanos a justificarse con los excesivos e innecesarios formalismos, ocultando sus aprehensiones, propias de las rémoras académicas. A ella, que con la paciencia de Job y la sabiduría de los grandes prohombres supo orientarme para la toma de decisiones oportunas. Mi sincero y eterno agradecimiento.

A la Directora de Recursos Humanos de la Autoridad del Canal de Panamá, Lic. Ana de Chiquiliani, quien en todo momento brindo su colaboración para brindar información actualizada. Al Magíster Felipe Cubilla, quien nos suministro valiosa información para concluir este esfuerzo investigativo.

A Gabriel Castillo, secretario general de la CONUSI; a todos los dirigentes de las organizaciones sindicales de trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, que me abrieron las puertas de sus oficinas e hicieron un espacio en su apretada agenda de trabajo y actividades, para intercambiar ideas y opiniones sobre un tema controversial, pero apasionante.

A mis compañeros de estudios, con quienes compartí momentos difíciles, pero de gran satisfacción porque demostramos que, aunque existan las adversidades y los obstáculos, supimos erguirnos como el personaje que protagonizó la famosa obra, "Así se templo el acero".

A todos aquellos que hicieron posible este esfuerzo académico, pero que se constituyen en los verdaderos héroes anónimos y que omito, por razones ajenas a mi voluntad; mil disculpas y mi infinito agradecimiento.

# **INTRODUCCIÓN**

## INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación se ha escogido como tema central la Prohibición de la Huelga en el Canal de Panamá. Escogí este tema por el hecho de que cuando se aprobó la ley 19 de 11 de junio de 1997, por el cual se crea la Autoridad del Canal de Panamá, se dio un profundo debate sobre diversos temas, dentro de los cuales, ejerció gran interés en el movimiento sindical panameño, la aprobación en la Asamblea Legislativa, del derecho de huelga, que como bien han expresado diversas corrientes de pensamiento, ésta se inscribe dentro del marco de las relaciones colectivas de trabajo. Esta institución jurídica laboral, denominada "La Huelga", que a lo largo de la historia se inició como un fenómeno fáctico, que gracias a las luchas y reivindicaciones de los trabajadores y de la clase obrera, logró que incorporara en la mayoría de las legislaciones a nivel mundial, incorporándola, como un fenómeno de derecho.

Por tal motivo, es que para entender el tema de la prohibición de la Huelga en el Canal, es de vital importancia conocer todos los aspectos jurídicos que gravitan a favor y en contra.

Para ello, hemos dividido nuestro trabajo en cuatro capítulos, de forma tal que pudiésemos cumplir con los requisitos exigidos por las técnicas y metodologías de la investigación en las Ciencias Jurídicas, habida cuenta que la misma es de tipo descriptiva-exploratoria. Decimos que la



investigación es de carácter descriptivo, pues trata de exponer situaciones y eventos relacionados con determinado fenómeno, que para nuestro caso sería el derecho de huelga en el Canal de Panamá. Es de carácter exploratorio, en virtud de que en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos; por lo general, determinan tendencias e identifican relaciones potenciales entre variables.

El primer capítulo que se desarrolla, es el relativo a los aspectos metodológicos, enfocando en primera instancia el planteamiento del problema, teniendo en cuenta que éste permite estructurar con más formalidad la idea de la investigación.

Una vez se determina con claridad el planteamiento del problema surge la hipótesis general que está dada de la siguiente manera:

“La Ley No. 19 del 11 de junio de 1997, que regula el Régimen de la Autoridad del Canal de Panamá, que contempla la prohibición del derecho de huelga, restringe la libertad sindical en Panamá y viola el artículo 65 de la Constitución Nacional.”

Seguidamente, se elaboraron con claridad los objetivos generales y los objetivos específicos de la investigación, porque a través de los mismos se le imprime mayor consistencia a la investigación, toda vez que éstos guían u orientan la investigación, junto con la delimitación y la justificación, para exponer finalmente, algunas limitaciones que son propias de actividad investigativa científica.

Interna, y de la opinión de los Órganos de Control de la OIT; todo ello, en análisis con algunos aspectos doctrinales y conceptuales sobre la famosa teoría sobre el Bloque de la Constitucionalidad. Además, se incluye en el marco teórico lo referente a los Tratados del Canal y el de Neutralidad y Funcionamiento; su relación con la huelga, habida cuenta que la actividad que pudiese interrumpirse, de hecho o de derecho, generaría efectos con el Tratado de Neutralidad, las reservas y enmiendas, que se introducen por parte del senado norteamericano.

También, se analiza, aunque sea en forma breve, la acción de inconstitucionalidad promovida por la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI), contra varios artículos y expresiones de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, "Por la Cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá", porque se está en espera del fallo de nuestra máxima corporación de justicia, que de ser favorable a las pretensiones de la parte actora, cambiaría por completo el panorama y se tendría que legislar para imponer las restricciones y limitaciones, que se establecen cuando la huelga se reconoce en los servicios públicos.

En forma similar, se hace alusión a la huelga y a las organizaciones sindicales legalmente constituidas y reconocidas por la Autoridad del Canal de Panamá, a través de la Junta de Relaciones Labores, quienes se constituyen en los verdaderos protagonistas de las actividades sindicales en el Canal.

El segundo capítulo es el referente al marco teórico, el cual reviste una gran importancia, ya que a través de éste se desarrollan las variables que le brindan sentido lógico a la investigación; además, se identifican las relaciones entre las variables, que para el objeto de nuestro estudio, es la Huelga y la Libertad Sindical. Entre ambas, se delinean, en forma conceptual y teórica los elementos que componen el cuerpo investigativo.

Por ello, se analiza la evolución de la huelga; sus etapas; su naturaleza jurídica; el concepto en la doctrina, así como en la legislación actual. Posteriormente, se desentraña en forma más específica, la evolución constitucional y conocer cuáles fueron las motivaciones de los legisladores patrios, para incluir la prohibición de la huelga en la ley. Una vez, conocido este marco referencial se contrasta con la libertad sindical, su concepto; su naturaleza jurídica; la libertad positiva y negativa; para conocer algunos aspectos sobre el ejercicio y la actividad sindical que servirán de norte para presentar en el derecho comparado la trilogía de la actividad sindical: La Huelga, el Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva de Trabajo.

Teniendo en cuenta, que cuando se aborda el tema de la libertad sindical, se tiene que hacer necesaria referencia a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la cual nuestro país ha ratificado y que es parte de nuestra legislación

El tercer capítulo desarrolla lo referente, a los aspectos metodológicos de la investigación, destacando que la misma es de tipo descriptiva- exploratoria. Decimos que es de carácter descriptivo, ya que se trata de describir situaciones y eventos relacionados con determinado fenómeno; para nuestro caso sería el derecho de huelga en el Canal de Panamá.

Además, consideramos este esfuerzo investigativo de carácter exploratorio, porque nos permitirá aumentar el grado de familiaridad con los protagonistas de la investigación, con el fin de obtener mayor información proveniente de la fuente directa, que para esta investigación, serían las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores del Canal de Panamá, a quienes, por medio de la Ley 19 del 11 de junio de 1997, se le prohíbe el derecho de huelga.

Otro de los aspectos metodológicos de interés que se presentan, está la población y muestra utilizadas en la investigación. La población está conformada por los 8,919 empleados de la Autoridad del Canal de Panamá, de los cuales 467 son funcionarios y trabajadores de confianza, que no se encuentran afiliados a ninguna organización sindical por ley y 8,452 son trabajadores que tienen una unidad negociadora y un representante exclusivo. La Muestra está representada por 845 trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, lo cual representa el

10% del total de la población. Sin embargo, la muestra que utilizaremos para este estudio es de 150 trabajadores que se encuentran afiliados en los diversos sindicatos existentes en la Autoridad. Además, la otra muestra, la constituyen 46 trabajadores de confianza, quienes nos facilitarán la información con respecto al derecho de huelga, la libertad sindical u otros aspectos contenidos en la Ley No 19 del 11 de junio de 1997.

Otro de los aspectos que se desarrollan en el tercer capítulo son las denominadas técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos; con ello determinaremos, en la investigación las técnicas a utilizar tales como: la encuesta, la de carácter escrita: el cuestionario, para la obtención de los datos, a fin de cuantificar el problema que se investiga; en este caso, conocer qué trabajadores afiliados o no, están de acuerdo o no con la prohibición al derecho de huelga.

Para obtener los datos necesarios y lograr satisfactoriamente la investigación se elaboró un instrumento para recopilar la información. En este se presenta una breve introducción, donde se plantea los objetivos que se desean lograr con el cuestionario; aparece el instructivo, donde explica lo que representa cada pregunta y la forma que debe ser contestado.

El cuarto capítulo consiste en abordar los resultados, el análisis e interpretación de los datos estadísticos, obtenidos de la aplicación del

instrumento, que en este caso, fue el cuestionario, para los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de trabajadores y a los no afiliados para conocer el punto de vista con respecto a la huelga, la libertad sindical, la negociación colectiva de trabajo, derecho de sindicación y otros temas de interés en materia laboral para los trabajadores de la autoridad del Canal de Panamá.

Finalmente, debo expresar que este esfuerzo investigativo requiere de abordar otros aspectos laborales colaterales de interés, como la negociación colectiva y el derecho de sindicación. Sin embargo, ello será materia de otra investigación; por el momento este es nuestro humilde, aporte. Esperamos que este esfuerzo investigativo llene las expectativas deseadas.

# **ÍNDICE GENERAL**

## INDICE

Introducción	
Capítulo 1 Aspectos Generales del Estudio	1
1. Aspectos Generales	2
1.1 Planteamiento del Problema	2
1.2 Hipótesis General	4
1.3 Objetivos	5
1.3.1. Generales	5
1.3.2. Específicos	6
1.4 Delimitación	8
1.5 Justificación	8
1.6 Limitaciones	11
Capítulo 2 Marco de Referencia y/o Teórico	12
2. De la Huelga en general	13
2.1 La Huelga: Su Evolución	13
2.1.1. Primera Etapa	14
2.1.2. Segunda Etapa	15
2.1.3. Tercera Etapa	16
2.1.3.1. La Huelga como Derecho Individual	17
2.1.3.2. La Huelga como Derecho Colectivo	18
2.2 El Concepto de Huelga	19
2.2.1. En la Doctrina	19
2.2.2. En la Legislación	23



2.3	Naturaleza Jurídica de la Huelga	27
2.3.1.	La Huelga como Hecho con Proyecciones Jurídicas	27
2.3.2.	La Huelga como Acto Antijurídico	27
2.3.3.	La Huelga como Fundamento Social	28
2.3.4.	La Huelga como Abstención del Trabajo	28
2.4	Evolución Constitucional de la Huelga en Panamá	30
2.4.1.	Constitución de 1904	30
2.4.2.	Constitución de 1941	32
2.4.3.	Constitución de 1946	33
2.4.4.	Constitución de 1972	35
2.5	Aspectos Constitucionales sobre el Canal de Panamá	37
2.6	Aspectos legales sobre el Canal de Panamá	41
2.7	Prohibición de la Huelga en el Canal de Panamá	44
2.8	Libertad Sindical	46
2.8.1.	Concepto en la Doctrina	50
2.8.2.	Naturaleza Jurídica de la Libertad Sindical	52
2.9	Libertad Sindical Positiva	54
2.10	Libertad Sindical Negativa	55
2.11	Aspectos Generales sobre Derecho Sindical y Libertades Públicas	56

2.11.1. Derecho de Reunión en los Locales Sindicales y la Protección a los Sindicatos	57
2.11.2. Derecho de Reuniones Públicas de los Sindicatos	57
2.11.3. Derecho de Opinión o Libertad de Expresión	57
2.11.4. Garantías de los Sindicalistas en caso de Detención	58
2.11.5. Sobre las Torturas y Tratos Degradantes a los Sindicalistas	59
2.12. Aspectos Importantes del Comité de Libertad Sindical sobre las Libertades Públicas	60
2.12.1. Derechos	60
2.13. Derecho Comparado sobre el Derecho de Huelga, Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.	65
2.13.1. Argentina	65
2.13.2. Bolivia	66
2.13.3. Chile	68
2.13.4. Colombia	70
2.13.5. Costa Rica	72
2.13.6. Ecuador	74
2.13.7. México	78
2.13.8. Nicaragua	83
2.13.9. Paraguay	84

2.13.10. Perú	86
2.13.11. Uruguay	88
2.13.12. Venezuela	88
2.14. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo sobre Libertad Sindical, Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva	93
2.14.1. Tratados o Convenios internacionales	94
2.15. Teoría del Bloque de la Constitucionalidad	96
2.15. Concepto	96
2.16. Los Convenios de la OIT y el Bloque de la Constitucionalidad	97
2.17. Los Tratados del Canal de Panamá y su Relación con el Derecho de Huelga	99
2.17.1. El Tratados del Canal de Panamá	100
2.17.2. El Tratado de Neutralidad	101
2.18. La Huelga y los Órganos de Control de la Organización Internacional de Trabajo OIT	106
2.18.1. Aspectos Generales	106
2.18.2. La Huelga y el Comité de Libertad Sindical	107
2.18.3. Restricciones y Prohibiciones de la Huelga según el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos	108
2.19. Acción de Inconstitucionalidad sobre la Prohibición de la Huelga	111

2.20. La Huelga y las Organizaciones Sociales de Trabajadores del Canal de Panamá	126
2.20.1 Organizaciones Sindicales Reconocidas por la Autoridad del Canal de Panamá	127
2.20.2 Las Organizaciones Sociales de la Autoridad del Canal de Panamá y sus Afiliados	129
2.20.3. Las Organizaciones Sindicales de la Autoridad del Canal de Panamá, los Funcionarios y Trabajadores de confianza No Afiliados	130
Capítulo 3 Marco Metodológico	133
3.1. Tipo de Investigación	134
3.2. Población y Muestra	136
3.2.1.1. La Población	136
3.2.1.2. La Muestra	136
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos	136
3.3.1. Técnicas	136
3.3.2. Instrumentos	137
3.3.3. Procedimientos	138
3.4. Definición de Variables	139
3.4.1. Variable Independiente	139

	3.4.2. Variable Dependiente	139
	3.5. Definición Conceptual	140
	3.6. Definición Instrumental	141
	3.7. Definición Operacional	142
Capítulo 4	Resultados, Análisis e Interpretación de Datos	143
	4.1 Aspectos Generales	144
	4.1.1. Caracterización de los Encuestados, según Sexo, Edad y Nivel Académico.	145
	4.1.2 Opinión en torno a las disposiciones constitucionales sobre la Autoridad del Canal de Panamá	146
	4.1.3 Opinión en torno a las disposiciones legales sobre las relaciones de trabajo en la Autoridad el Canal de Panamá	147
	4.1.4 Opinión en torno al artículo 92 de la ley 19 de 11 de junio de 1997, de la Autoridad del Canal de Panamá	147
	4.1.5 Opinión en torno a sí deben mantener la prohibición de la Huelga a los sindicatos y trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá	148

4.1.6 Opinión en torno a sí conocen qué es una Convención Colectiva de Trabajo.	148
4.1.7 Opinión en torno a qué aspectos contempla una Convención Colectiva de Trabajo.	149
4.1.8 Opinión en torno a sí conocían sobre la existencia de Sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá.	149
4.1.9 Opinión en torno a sí conocen en qué consiste la Libertad Sindical.	150
4.1.10 Opinión en torno a sí conocen el Convenio 87, sobre Libertad Sindical.	150
4.1.11 Opinión en torno a sí conocen el Convenio 98, sobre Negociación Colectiva de Trabajo.	150
4.1.12 Opinión en torno a sí conocen algunos mecanismos para solucionar conflictos de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá.	151
4.1.13 Opinión en torno a sí conocen qué es la Mediación.	151
4.1.14 Opinión en torno a sí conocen qué es la Conciliación.	151

4.1.15 Opinión en torno a sí conocen qué es el Arbitraje.	152
4.1.16. Gráficas Circulares	153
4.2. Cuadro Comparativo	188
4.2.1 Cuadro comparativo de la opinión de los trabajadores afiliados y no afiliados en torno a los temas de la huelga y la libertad sindical, contenidas en las gráficas de barras.	188
4.2.2 Gráfica Comparativa No 1, por Sexo.	188
4.2.3 Gráfica Comparativa No 2, por Edad.	189
4.2.4 Gráfica Comparativa No 3, por Nivel Académico.	189
4.2.5 Gráfica Comparativa No 4, sobre los aspectos constitucionales sobre la Autoridad del Canal de Panamá.	190
4.2.6 Gráfica Comparativa No 5, sí conocen las disposiciones legales sobre las relaciones de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá.	191
4.2.7 Gráfica Comparativa No 6, sí conocen el contenido del artículo 92 de la ley 19 de 11 de junio de 1997, de la Autoridad del Canal de Panamá.	191
4.2.8 Gráfica Comparativa No 7, sí deben mantener la prohibición de la Huelga a los sindicatos y trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá.	192

4.2.9 Gráfica Comparativa No 8, si conocen que es una Convención Colectiva de Trabajo.	192
4.2.10 Gráfica Comparativa No 9, que aspectos contempla una Convención Colectiva de Trabajo.	193
4.2.11 Gráfica Comparativa No 10, si conocen sobre la existencia de sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá.	193
4.2.12 Gráfica Comparativa No 11, si conocen en que consiste la libertad sindical.	194
4.2.13 Gráfica Comparativa No 12, si conocen el Convenio 87, sobre libertad sindical.	194
4.2.14 Gráfica Comparativa No 13 si conocen el Convenio 98, sobre Negociación Colectiva de Trabajo.	195
4.2.15 Gráfica Comparativa No 14, si conocen algun mecanismo para solucionar conflictos de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá.	195
4.2.16 Gráfica Comparativa No 15, si conocen que es la mediación.	196
4.2.17 Gráfica Comparativa No 16, si conocen que es la conciliación.	196
4.2.18 Gráfica Comparativa No 17, si conocen que es el arbitraje.	196
4.2.19 Gráficas de Barras	197



Conclusiones	215
Recomendaciones	219
Bibliografía	221
Anexos	

## ASPECTOS GENERALES DEL ESTUDIO

### 1. Aspectos Generales

#### 1.1. Plánteamiento del Problema

¿La Ley No. 19 del 11 de junio de 1997, que regula el Régimen de la Autoridad del Canal, en lo que concierne a la prohibición del derecho de huelga, restringe la libertad sindical de las organizaciones sociales de trabajadores del Canal de Panamá, que recoge el convenio sobre libertad sindical? ¿ Sí el artículo 92 de la Ley No. 19 del 11 de junio de 1997, que regula el Régimen de la Autoridad del Canal, viola el artículo 65 de la Constitución Política de Panamá, que reconoce el derecho de huelga? ¿Cuál es la dinámica y el comportamiento de los Sindicatos del Canal, a partir de la prohibición del derecho de huelga contemplada en la Ley No. 19 del 11 de junio de 1997, que regula el Régimen de la Autoridad del Canal?

El 31 de diciembre de 1999, a los doce meridiano, fue la fecha establecida en los Tratados Torrijos-Carter, para que se diera la reversión del Canal a Panamá; se desalojarán las bases militares norteamericanas del territorio panameño y se entregarán todas las instalaciones y demás áreas ocupadas por los norteamericanos, para que fuesen administradas por las autoridades panameñas. Empero, el mismo Tratado tenía fechas específicas para la reversión de ciertas áreas e instalaciones, en forma progresiva, lo cual significaba, que las autoridades panameñas, asumirían

la responsabilidad de prepararse en diversos aspectos, para tener la administración y el control absoluto del Canal de Panamá y las áreas que se iban a revertir a Panamá.

Uno de los tantos aspectos, era precisamente, sentar las bases legales o crear el ordenamiento jurídico, tanto a nivel constitucional, legal y reglamentario.

Con ello, se garantizaba el funcionamiento, la administración, la conservación, el mantenimiento y la modernización de las actividades principales y conexas, que debía desarrollar el Canal de Panamá, con el propósito de que el mismo siguiera funcionando de manera segura, continúa, eficientes y rentables. Por ello, la Asamblea legislativa en dos períodos legislativos distintos (1990-1994 y 1994-1999), crea el Título XV, sobre el Canal de Panamá, a objeto de elevar a rango constitucional los aspectos más relevantes de las actividades de la vía marítima; de las áreas revertidas y algunos aspectos generales sobre las condiciones de los trabajadores del Canal de Panamá. En igual dirección, para el año de 1997, se aprobó la Ley N. 19, por la cual se regula la Autoridad del Canal de Panamá, creando un régimen laboral especial para los trabajadores de la Autoridad, incluyendo una normativa legal que prohíbe taxativamente el derecho de huelga.

Ahora bien, desde el punto de vista constitucional se reconoce el derecho de huelga y expresa la misma norma constitucional, que a través

de la ley se reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

Por esta razón, es importante conocer a través de encuestas, entrevistas y cuestionarios aplicados a los sindicatos de trabajadores del Canal; a los asesores de la Autoridad del Canal Panamá, en materia laboral; a los trabajadores del Canal; a las diversas instituciones laborales y a las organizaciones sociales de trabajadores y empleadores del país; si la prohibición del derecho de huelga en la Autoridad del Canal de Panamá menoscaba o restringe la libertad sindical, y por ende, vulnera los convenios internacionales que, sobre la materia, ha suscrito la República de Panamá.

## **1.2 Hipótesis General**

La Ley No. 19 del 11 de junio de 1997, que regula el Régimen de la Autoridad del Canal de Panamá, que contempla la prohibición del derecho de huelga, restringe la libertad sindical en Panamá.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Generales**

**1.3.1.1.** Conocer las normas constitucionales que regulan el derecho de huelga en Panamá.

**1.3.1.2.** Examinar los convenios internacionales que la República de Panamá, ha ratificado, en materia de libertad sindical, comparándolos con los convenios sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.

**1.3.1.3.** Conocer las normas constitucionales y los aspectos legales que guardan relación con la prohibición del derecho de huelga en la Autoridad del Canal de Panamá.

**1.3.1.4.** Desarrollar las normas contenidas en el Derecho Comparado con respecto al derecho de huelga, derecho de sindicación y negociación colectiva.

**1.3.1.5.** Analizar los fallos de la Corte Suprema de Justicia emitidos con respecto al derecho de huelga.

### **1.3.2. Específicos**

**1.3.2.1.** Contrastar las normas constitucionales que regulan el derecho de huelga, con las normas constitucionales que regulan al Canal de Panamá.

**1.3.2.2.** Señalar los aspectos constitucionales que regulan el Canal de Panamá y otros canales.

**1.3.2.3.** Nombrar los aspectos constitucionales que regulan el derecho de huelga en Panamá

**1.3.2.4.** Señalar la evolución constitucional del derecho de huelga en Panamá.

**1.3.2.5.** Mencionar algunas restricciones que se han impuesto al derecho de huelga en la legislación laboral panameña.

**1.3.2.6.** Analizar el o los artículos de la Ley N. 19 de 11 de junio de 1997, que prohíben el derecho de huelga de las organizaciones sindicales de trabajadores en la Autoridad del Canal de Panamá.

**1.3.2.7.** Analizar los convenios internacionales que Panamá ha ratificado en materia de libertad sindical, así como los convenios sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.

**1.3.2.8.** Comentar los convenios internacionales sobre libertad sindical y su incorporación al ordenamiento jurídico interno.

**1.3.2.9.** Mencionar la regulación del derecho de huelga en otras legislaciones.

**1.3.2.10.** Señalar la regulación de los sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá.

**1.3.2.11.** Resaltar los fallos de la Corte Suprema de Justicia en materia del reconocimiento del derecho de huelga.

**1.3.2.12.** Mencionar las opiniones del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo

#### **1.4. Delimitación**

Este trabajo de investigación se realizará en la ciudad de Panamá, en la Autoridad del Canal de Panamá y en sus instalaciones; incluyendo los locales del sindicato de trabajadores. Además, se efectuarán visitas a instituciones gubernamentales y no gubernamentales; así como también a organizaciones sociales de trabajadores y empleadores, que conozcan sobre la materia y se encuentren ubicadas en la ciudad de Panamá. Para ello, elegiremos una muestra de la población de los trabajadores que respaldarán o sustentarán el estudio; el que se realizará, aproximadamente, en ocho (8) meses.

#### **1.5. Justificación**

El propósito del presente trabajo de investigación es determinar si con la prohibición del derecho de huelga a los sindicatos y trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, se restringe la libertad sindical, habida cuenta que nuestro país es signatario de diversos convenios internacionales suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (OIT.), específicamente el Convenio No.87, que versa sobre “Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación” y el Convenio No.98, que desarrolla el “Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva”.



Para desarrollar el trabajo, se examinarán los antecedentes legales que regularon la huelga durante el período en que la administración del Canal de Panamá estuvo al amparo de las leyes norteamericanas, compararemos como los trabajadores del Canal antes de la entrada en vigencia de la Ley No.19 del 11 de junio de 1997, resolvían sus controversias o conflictos colectivos laborales, sin hacer uso del derecho de huelga. Igualmente, es importante conocer la evolución del derecho de huelga desde su incorporación por primera vez en la Constitución de 1946 y en el Código de Trabajo de 1947, manteniéndose en la Constitución Política de 1972 y teniendo un extraordinario desarrollo en el Código de Trabajo del mismo año.

Por ello es, que las organizaciones sociales de trabajadores del país conciben la huelga como un instrumento legítimo de lucha y de presión social para lograr sus reivindicaciones económicas. También para mejorar sus condiciones de trabajo, que le permitan elevar el nivel de vida, propio y de sus familiares; amén, de que también lo utilicen para frenar los abusos y desafueros de algunos empleadores.

Es innegable, que con la prohibición legal del derecho de huelga a los trabajadores y sindicatos de la Autoridad del Canal de Panamá, se da un contraste entre diversas normas constitucionales.

Con esta situación pareciera que se menoscaba la libertad sindical y por ende, se le asesta un aldabonazo al Sindicalismo en Panamá, específicamente, a los sindicatos de la Autoridad del Canal de Panamá. Sin embargo, esperamos que los resultados de esta investigación sean de gran utilidad para los sindicatos, las autoridades, funcionarios de la Autoridad del Canal de Panamá y las organizaciones sociales de trabajadores y si es factible, para quienes administran justicia en el país, en materia laboral.

Además, esperamos que este esfuerzo investigativo pueda dar respuesta a la controversia que se generó con la inclusión de esta prohibición en un texto legal cuando la norma constitucional, dentro del orden jerárquico de las normas, es superior y por ende, no puede contrariarla.

No obstante, si partimos de la premisa que la vía interoceánica brinda un servicio público de carácter internacional, veremos si ello es una singular limitante o un claro inconveniente.

### **1.6. Limitaciones**

Una de las limitaciones que se tuvo fue la aplicación del instrumento para la obtención de los datos, que en este caso, es el cuestionario, a través del cual se recopiló la información para el análisis e interpretación de los mismos. Esto obedece, a que los destinatarios del cuestionario son los trabajadores afiliados a las diversas organizaciones sindicales y los trabajadores no afiliados, que en este caso, serían los trabajadores de confianza, lo cual indica que para ambos casos la solicitud de la información se debe canalizar ante actores distintos. Para el caso de los trabajadores afiliados se debe solicitar la autorización o comunicación a las organizaciones sindicales y en el caso de los trabajadores no afiliados sería a la Dirección de Recursos Humanos de la Autoridad del Canal de Panamá. También se presenta otra situación con respecto a la aplicación del cuestionario y consiste en que muchos de los trabajadores afiliados tienen turnos rotativos. Además, existía un nivel de aprehensión en los trabajadores afiliados y no afiliados de la Autoridad del Canal de Panamá, al momento de responder el cuestionario, pues pensaban que la información se pudiera utilizar con otros fines.

Otra limitación la constituye el escaso conocimiento en materia de Estadística, lo cual me obligó a contratar un especialista en esta área, a fin de analizar e interpretar los resultados estadísticos.

**CAPITULO SEGUNDO**  
**MARCO REFERENCIAL O**  
**TEORICO**

## **2. De la Huelga en General**

En el marco de las relaciones colectivas de trabajo se presenta la institución jurídico laboral denominada “La Huelga”, que a lo largo de la historia se inició como un fenómeno fáctico, que gracias a las luchas y reivindicaciones de los trabajadores y de la clase obrera, la mayoría de las legislaciones a nivel mundial, la consideran y la han incorporado, como un fenómeno de derecho. Por tal motivo, es que para entender este fenómeno social es de vital importancia que se conozcan cuáles han sido sus antecedentes históricos y su evolución a través de los tiempos.

### **2.1. La Huelga: Su Evolución**

Con el surgimiento de la Revolución Industrial se inicia una serie de hechos que conllevan aparejadamente una transformación social y económica. Esta transformación provocó, por un lado, el desmejoramiento de los trabajadores, por lo constantes abusos y desafueros a que eran sometidos, rayando incluso en las situaciones de explotación hacia la parte más débil de la relación de trabajo: los trabajadores. Por el otro, se agudizaron los conflictos de trabajo en virtud, de la tozudez e intransigencia de los patronos al querer imponerles situaciones que menoscababan la dignidad e integridad de la mayoría de los trabajadores.

Por ello, que GARCÍA OVIEDO señala que la huelga “es realmente un fenómeno moderno y data del régimen de la libertad industrial.” (1)

El derecho de huelga tiene en la legislación europea tres períodos, que la han caracterizado. El primero, es conocido como el período de la prohibición o represión; el segundo, de la tolerancia y el tercero, es denominado la protección de la huelga.

### **2.1.1. Primera Etapa:**

Se denominó período de la prohibición o represión, toda vez que, a partir del sistema liberal individualista y con el triunfo de la Revolución Francesa, se suprimieron las corporaciones de la Edad Media, y a su vez, se prohibieron los grupos de personas, los gremios. Se negaron las personerías jurídicas de las asociaciones, en virtud que no se concebía que un grupo o asociaciones sociales estuviesen por encima de los individuos, ya que la filosofía de la época era promover e incrementar las libertades individuales. Esto se hacía en forma absoluta, lo cual contrastaba abiertamente con las asociaciones profesionales y las corporaciones, quedando prohibidas las huelgas por atentar contra la

(1) GARCÍA Oviedo, citado por NAPOLI Rodolfo, **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1969, p. 453.

# **CAPITULO PRIMERO**

## **ASPECTOS GENERALES**

libertad de un determinado grupo o clase social, en este caso, de la burguesía. (2)

En ese sentido, Francia promulgó por medio del Edicto de TURGOT, la prohibición de las asociaciones y en forma similar la huelga. Para el año de 1791 se promulgó la Ley Chapelier, instrumento legal más fuerte y represivo que el anterior, en términos de que la huelga fue vista como ilícita y fue elevada a la categoría de delito, a tal punto que el Código de Napoleón de 1810, la consagró como un delito, y por ende, tenía pena de prisión para aquellos trabajadores que participaban en ella.(3)

**2.1.2. Segunda Etapa:** El primer período de represión, que fue funesto, tenebroso y de triste recordación para la clase obrera, logró devenir de una etapa represiva a una etapa tolerante, donde la huelga era concebida como una simple situación de hecho. Los trabajadores tenían el derecho de no trabajar aunque desde el punto de vista legal no se les permitió suspender las labores en sus sitios de trabajo, es decir, se ejercía el derecho en forma fáctica con la marcada diferencia que en la etapa

(2) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, **Introducción al Derecho del Trabajo**, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1982, p. 235 y 236.

(3) *Ibid.*, p. 236 y 237.



de la tolerancia la huelga no se consideraba un delito. (4)

### 2.1.3. Tercera Etapa:

La huelga como fenómeno social era un instrumento esgrimido por los trabajadores para defender sus derechos. En ese sentido, el Estado a través de las autoridades legalmente constituidas, observaban que era imposible evitar el uso y abuso de la huelga como una situación fáctica, lo cual indicaba que la misma adquiriría mayor preponderancia para los trabajadores y especialmente para las asociaciones de trabajadores, lo cual obligó a que el Estado interviniera, primero reconociéndola como tal y segundo reglamentarla, con el propósito de que los trabajadores no acudieran a ella, a diestra y siniestra, para ejercitarla, y por ende, provocar perjuicios sociales y económicos.

Es a partir de esta situación en que el Estado reconoce a la huelga como un fenómeno de derecho.(5)

(4) CAJAR, Manuel, **Las Limitaciones del Derecho de Huelga en los Servicios Públicos**, Trabajo de Graduación para optar el título de Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas., Universidad de Panamá, 1987, p. 5-6.

(5) Ibid, p. 8.

Prueba de nuestras afirmaciones lo constituye el hecho de que en Francia se reconoció el derecho de huelga para el año de 1864. En igual dirección Bélgica reconoce este derecho en el año 1866 y Austria en el año de 1870. En los Países Bajos se le da una protección jurídica para el año de 1872, adquiriendo mayor relieve y trascendencia en la constitución mejicana de Querétaro de 1917.(6)

Fue la Constitución Mexicana de 1917, la que abrió el compás y cambió radicalmente la situación jurídica de la huelga, al reconocerla como un derecho, no solamente de los obreros, sino también de los patronos; además contempló la figura del paro para ambos sujetos de la relación de trabajo, transformando el sentido de las relaciones obreros patronales. Por eso, se dice que la huelga se debe ubicar como una institución del derecho colectivo del trabajo.

#### **2.1.3.1. La Huelga como Derecho Individual**

Los que se inclinan por esta corriente sostienen que la huelga es un derecho y que el individuo puede abstenerse de hacer algo que no está impuesto como una obligación, es decir, que todo trabajador tiene el derecho de no trabajar. Los que defienden esta corriente se inclinan además por expresar que la obligación de trabajar, aunque este contenida en el texto constitucional, no significa de que dicha obligación disminuye la actividad personal de un trabajador, por ser esta norma de carácter general y no se concreta a una específica actitud en el campo laboral.

(6) CAJAR, Manuel., Ibid, p. 9.

Otra forma de sustentar esta corriente es que la huelga es el producto del carácter individualista del Derecho, que desconocía y censuraba abiertamente los conflictos colectivos de trabajo, al extremo, que la misma era considerada un delito.

### **2.1.3.2. La Huelga como Derecho Colectivo**

Para Guillermo Guerrero Figueroa “La Huelga no puede llevarse a cabo sino cuando existe un concierto de voluntades, un determinado número de trabajadores que se unen con el fin de ejercer presión sobre los patronos. Este es el motivo por el cual no puede concebirse la huelga como derecho individual sino por el contrario, como un derecho colectivo, por necesitar de un conjunto de negativas al trabajo, en forma simultánea. La Huelga no se configura como una suma de ausencias escalonadas, por lo cual aparece como un acto de una colectividad.” (7)

(7) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Op. Cit. p. 238.

## 2.2. Concepto de Huelga

### 2.2.1. En la Doctrina

Han sido variadas y múltiples las definiciones que se han esgrimido sobre el concepto de huelga; sin embargo, es importante que, para orientar nuestro trabajo de investigación se conozca y se tenga la suficiente claridad de los conceptos utilizados. En esa dirección, el tratadista Mejjicano, Mario de la Cueva, define la huelga como “la presión ejercida sobre un patrono, para obligarlo a dar satisfacción a las demandas de sus trabajadores, tratando con ellos de obtener el equilibrio de los intereses o derechos colectivos de los trabajadores y patronos.”(8)

Para el ilustre tratadista Ernesto Krotoschin, la huelga “es la interrupción colectiva y concertada del trabajo por un grupo de trabajadores, con el fin inmediato de paralizar o perturbar el normal funcionamiento de una o varias empresas, ejerciendo así presión sobre la parte patronal o sobre terceros.” (9)

(8) DE LA CUEVA, Mario. Cit. por Cajar, Op Cit, p. 15.

(9) KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado Práctico del Derecho del Trabajo**, Tomo I, p. 801.

Para Jesús Castorena, la huelga “es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento, para defender y mejorar las condiciones de trabajo.”(10)

Walter Kaskel, define el término expresando que “la huelga debe entenderse como la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.” (11)

Gallart, define la huelga diciendo que “es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.” (12)

(10) CASTORENA, Jesús. **Tratado de Derecho Obrero**, Tomo I, p. 645.

(11) KASKEL, Walter, Cit. por DE LA CUEVA, Op. Cit. p. 809.

(12) GALLART, Cit. por DE LA CUEVA, Op. Cit, p 95.

Napoli, define la huelga como “la abstención o abandono colectivo y temporal del trabajo, concertado por los trabajadores, para secundar la reclamación planteada a uno o varios empleadores, con fines profesionales.” (13)

Jean Rivero, sostiene que debe entenderse por huelga “el hecho realizado por un grupo de individuos, de suspender su actividad profesional, cívica o social, a fin de obtener una cierta ventaja, gravitando sobre la voluntad de aquel, patrón o Estado, de quien depende esta ventaja. Muy a menudo esa presión debe ejercerse contra el poder; lo hará no de manera violenta, como la insurrección, sino por la obtención, por el rechazo de participar en el juego social; alcanzar así el arma terrible, utilizada por Ghandi en su lucha por liberar a su pueblo.” (14)

La Enciclopedia Jurídica Española, define la huelga como “el abandono colectivo del trabajo, por todo o parte del personal obrero, empleado en una empresa industrial, con el propósito de no reanudar aquél mientras la dirección de ésta no acceda a las pretensiones o reclamaciones que determinan el conflicto.” (15)

(13) GARCIA, Oviedo. Cit. por Napoli, Rodolfo, **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1969, p. 453.

(14) RIVERO, Jean. **Reglamentación de la Huelga**, Revista Droit Social, No. 2, p.58.

(15) Enciclopedia Jurídica Española, España, 1990, p 82.

De acuerdo a la concepción marxista, la huelga es el instrumento más general y eficaz de la lucha económica de la clase obrera. La lucha económica de la clase obrera es la lucha de clase contra la burguesía por mejorar las condiciones de vida y de trabajo. A contrario sensu, de la lucha económica de la clase obrera, existe la lucha política de la clase obrera, que tiene como propósito eliminar el sistema capitalista de explotación; en cambio la lucha económica de la clase obrera busca fundamentalmente atender necesidades económico-sociales de los trabajadores dentro del régimen capitalista.

Con el análisis en líneas precedentes es nuestro interés destacar el hecho de que en la lucha económica de la clase obrera, los trabajadores organizados tratan de lograr la satisfacción de sus intereses organizando diversas actividades, que van desde manifestaciones, mítines, emisión de proclamas, declaraciones, resoluciones u otras, a la opinión pública o dirigida a los patronos hasta convocar o declarar huelgas.

Según el Diccionario de Comunismo Científico, el arreglo negociado de los conflictos no testimonia en modo alguno un atenuamiento de las contradicciones de clase, entre el trabajo y el capital, por lo que la dureza y la envergadura del movimiento huelguístico engendran en parte de la clase obrera, tendencias anarcosindicalistas que exageran el significado de este movimiento y de la lucha económica en su totalidad. (16)

(16) Cfr. DICCIONARIO CIENTIFICO. Editorial Progreso, Cuba, 1981,p 36.

### 2.2.2. En la Legislación

La Constitución Nacional se limita a reconocer el derecho de huelga en el artículo 65, que literalmente dice lo siguiente:

Se reconoce el derecho de huelga. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.”

EL Licenciado Luis Fuentes Montenegro, señala que nuestra Carta Magna “garantiza el derecho a huelga, salvo en los servicios públicos que la Ley determina. La norma no indica que en todos los servicios públicos esté prohibido el goce de este derecho, por lo contrario, se parte de la admisión del mismo en los servicios públicos, siempre que el legislador no haya dispuesto lo contrario. Con la declaración constitucional de la huelga como un derecho, la misma no debe ser entendida como una expresión simple de la libertad de trabajo, pudiéndola definir concretamente como un derecho negativo a trabajar, pues es en toda instancia un derecho positivo y la posibilidad reconocida de suspender las labores por razones válidas.” (17)

(17) FUENTES, Luis. **Constitución Política de la República de Panamá de 1972**, Publicaciones Jurídicas de Panamá, 1ra. Edición, Panamá 1993,p. 99.



Como puede notarse el derecho de huelga en nuestra Constitución Nacional se reconoce y garantiza, como en la mayoría de las Constituciones de América Latina, como analizaremos más adelante. Sin embargo, la Constitución panameña únicamente restringe su ejercicio en los servicios públicos, imponiéndole las limitaciones contenidas en la ley, y no la prohíbe taxativamente.

Por su parte, el Código del Trabajo en su Título IV, Capítulo I, artículo 475, define la huelga de la forma siguiente:

Artículo 475: "Huelga es 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 arreglo a las disposiciones de este Título."

Del concepto de huelga dado por nuestro Código de Trabajo, podemos inferir los elementos necesarios que permiten diferenciar este fenómeno de otros, que son similares y que están muy lejos de llegar a ser huelga. Estos elementos son los siguientes:

**Su Naturaleza Colectiva:** Por su participación de todos o la mayoría de los trabajadores de una o varias empresas. La huelga debe llevarse a cabo por una pluralidad de trabajadores.

**Suspensión del Trabajo Temporalmente:** ya que si esa suspensión del trabajo por parte de los trabajadores fuese permanente entonces estaríamos hablando de rompimiento de contrato de trabajo y no de huelga, ya que ésta es un medio para conseguir determinados fines en beneficio de los trabajadores y una vez satisfechos los mismos, los trabajadores reanudan sus labores en la empresa.

**Objetivo o Finalidad:** Los cuales están contenidos en el artículo 480, del Código de Trabajo, que citamos a continuación: 1. Obtener del empleador mejores condiciones de trabajo. 2. Obtener la celebración de una convención colectiva. 3. Exigir el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, del arreglo directo y el laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso la reparación del incumplimiento. 4. Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento donde hubiere sido violado, y, si fuere preciso, la reparación del incumplimiento. 5. Apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno o algunos de los ordinales mencionados en los ordinales anteriores, en los términos de los artículos 483 y 484.

Se entiende que la huelga se declara por motivo de los objetivos contenidos en el Pliego de Peticiones.

Existen diversos autores nacionales que han definido la huelga, dentro de ellos tenemos al Dr. César A. Quintero (**q.e.p.d.**), quien define la huelga como “la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.” (18)

(18) Quintero, César A., **Derecho Constitucional**, Tomo I, Imprenta Lehman, San José, 1967, p 137.

El Dr. Rolando Murgas Torraza. “considera el derecho de huelga como medio e instrumento de lucha de la clase trabajadora.”(19) La clase trabajadora, históricamente, ha utilizado la huelga como instrumento de lucha y de presión contra los patronos y el Estado. Sin embargo, la clase trabajadora, ha dado muestras de resolver algunos conflictos laborales por vía del arreglo negociado, evitando recurrir a la huelga, como último recurso para dirimir las controversias laborales.

El Dr. Carlos Iván Zúñiga, manifiesta que se debe entender por huelga, “como un recurso de autodefensa legal para conquistar mejores condiciones de trabajo y mejores salarios.” (20)

Para Manuel Cajar, la huelga es “la suspensión colectiva de trabajo temporal, concertada por los trabajadores de una empresa u otras empresas afines a ella o de determinados servicios públicos con la finalidad de conseguir mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, así como defender sus derechos adquiridos por parte del patrono o el Estado.” (21)

(19) MURGAS T. Rolando, **Anotaciones sobre la Huelga**, Revista Lex, Imprenta Universitaria, 1976, p. 105-108.

(20) ZUÑIGA, Carlos Iván. **Manual del Trabajo**, Panamá, 1962, p.23.

(21) CAJAR, Manuel, Op cit, p. 33.

## **2.3. Naturaleza Jurídica de la Huelga**

### **2.3.1. La Huelga como hecho con proyecciones jurídicas.**

Según el tratadista Guillermo Guerrero Figueroa, esta teoría sostiene que “la huelga no es un delito, sino un simple hecho o una simple forma de hacer efectivo otro derecho indiscutible, como es el derecho de trabajar y que implica el de no trabajar; es un hecho con determinadas proyecciones jurídicas, con consecuencias económicas y sociales, siendo estas las que el legislador contempla y orienta dentro de las normas positivas.”(22)

### **2.3.2. La Huelga como Acto Antijurídico**

Sigue expresando el tratadista Guillermo Guerrero Figueroa que, “la abstención de trabajar constituye un hecho negativo, en tanto que la libertad de opinión, de expresión del pensamiento, de fijación del domicilio, de reunión, de trabajar, son calificados como hechos positivos. Cuando las legislaciones declaran la huelga como un derecho, parece que le dan un contenido negativo a la suspensión del trabajo. Esta teoría compara la huelga con la guerra, y conspira contra el prestigio estatal y compromete la paz pública.” (23)

(22) GUERRERO, FIGUEROA, Op. Cit., 1982, p. 238.

(23) Ibid, p. 239.

### **2.3.3. La Huelga como Fundamento Social**

El tratadista Guillermo Guerrero Figueroa, en cuanto a este enfoque, señala que “al cambiar la concepción de la sociedad y aceptarse que en su seno no sólo actúan los individuos, sino también los grupos, se reciben o aceptan los intereses colectivos con la misma realidad social que los individuos y con el mismo respeto por parte del orden jurídico. Por tanto, si el derecho protege los intereses de los empresarios, debe amparar igualmente los intereses de las colectividades obreras. La empresa, según la concepción moderna, no es un feudo del patrono, sino un centro de actividades en el que convergen los dos factores de la producción: capital y trabajo, teniendo cada uno de dichos factores un rango y un derecho en, o sobre la empresa.” (24)

### **2.3.4. La Huelga como abstención del trabajo**

Esta tesis niega la claridad de derecho a huelga. Tiene como razonamiento jurídico que es cierto que el trabajador posee la libertad de trabajar o no trabajar con determinado patrono antes de celebrarse el contrato, pero una vez realizado este, el trabajador adquiere la obligación de trabajar y cumplir las demás cláusulas estipuladas.

(24) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Op Cit, p. 239.

En ese sentido el tratadista Guillermo Guerrero Figueroa, expresa con claridad que “realizado el contrato de trabajo, el trabajador carece de la libertad de no trabajar, por cuanto voluntariamente así lo aceptó. Si no tiene esa libertad y de hecho no trabaja, incurre en una causal justa de despido por parte del patrono. Con la huelga, el trabajador atenta contra la obligación contraída de prestar servicio a su patrono: pretende mantener subsistente el vínculo contractual sin cumplir las obligaciones originadas por el mencionado vínculo de prestar servicio.” (25)

Somos de la opinión que la huelga como fenómeno de la realidad social tiene una utilidad práctica en los sistemas democráticos, donde impera el Estado de Derecho, porque a través de la institución que analizamos, los trabajadores o sindicatos buscan el cumplimiento del ordenamiento jurídico; buscan además, hacer valer sus pretensiones, que sienten menoscabados sus derechos por la parte más poderosa en la relación de trabajo, que es el empleador, en cuanto al cumplimiento o celebración de una convención colectiva de trabajo; alcanzar mejores condiciones trabajo; obtener el cumplimiento de disposiciones legales infringidas o la reparación del incumplimiento.

En cuanto a brindar un concepto de la huelga podemos definirla como paralización de carácter temporal del trabajo, realizan un grupo de trabajadores, para exigir el cumplimiento de la ley o convenio colectivo, con el ánimo de obtener mejores beneficios en el trabajo y el salario.

(25) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Op Cit, p. 239.

## 2.4. Evolución Constitucional de la Huelga en Panamá

### 2.4.1. Constitución de 1904

Después de la separación de Panamá de Colombia, se registran varias huelgas, aún antes de que la huelga fuera reconocida dentro de nuestro ordenamiento jurídico interno.

El Dr. Rolando Murgas Torraza, en un ensayo sobre La Huelga en Panamá expresó lo siguiente: “Durante la construcción del Canal por los norteamericanos se producen varias huelgas, reprimidas con gran dureza”. (26)

Para el año de 1904, los obreros del ferrocarril que trabajaban en los muelles, se declararon en huelga por razones salariales. Posteriormente, el 13 de abril de 1904, los artesanos y los obreros al servicio de la Compañía del Canal se declararon en huelga, en trabajos de construcción, en varios lugares, por demora en el pago de los salarios. Seguidamente, el 27 de abril de 1905, más de 200 trabajadores jamaicanos, que se quejaban por la mala calidad de la comida, fueron reprimidos a mansalva por la policía. (27)

En el año de 1907, se desató una huelga, liderizada por obreros españoles, que culminó con la militarización de las obras del canal.

(26) Citado por MURGAS TORRAZA, Rolando, “La Huelga en Panamá”, Revista de la Organización Internacional del Trabajo, Año 1, Ginebra, 2000, pp 159-196.

(27) Ibid, pp 159-196.

La Constitución de 1904, no contempló norma alguna referente al derecho de huelga, ni tampoco incluyó normas de protección al trabajo; solo reconoció, en su artículo 29, la libertad de trabajo, como un derecho de corte individualista, propio de las constituciones de la época.

El Dr. Rolando Murgas Torraza, en el ensayo anteriormente citado sobre la Huelga, expreso lo siguiente:

“En 1916, se hace sentir la Unión Marítima del Istmo, que se declara en huelga el 2 de octubre. En ese momento la huelga la hacen unos 500 trabajadores entre aceiteros, fogoneros, gente de mar, etc., todos empleados de la compañía del Canal.

También en 1916, la *Colón Federal Laboral Union* participa en una huelga del “roll de plata” en la Zona del Canal.

El 24 de febrero de 1920 cerca de 17,000 obreros del llamado “*silver roll*” en la Zona del Canal, van a la huelga convocados por la logia *United Brotherhood of Maintenance Way*, liderizada por *William P. Stoute*.

No puede hablarse en este período de un reconocimiento del derecho de huelga en Panamá, por ausencia de normas constitucionales y, sobre todo, porque no se adoptaron dispositivos legales con tal propósito. Como puede



observarse, se dieron huelgas en el país a pesar de esa carencia.

Cabe indicar que las manifestaciones huelguísticas en la Zona del Canal, fueron duramente reprimidas por los norteamericanos y sus promotores perseguidos, tanto por ellos, como por las autoridades nacionales. Finalmente, los norteamericanos impusieron en toda la Zona del Canal un régimen de prohibición del derecho de huelga, que aún en la actualidad mantienen en la operación del Canal y en las bases militares que conservarán hasta el año de 1999.

Ya el Decreto No. 155, de 20 de diciembre de 1940, preveía la existencia de huelgas, cuando en su artículo 8vo., atribuía a la Sección de Trabajo y Justicia Social de la Secretaría de Gobierno y Justicia, el estudio y consideración de las medidas necesarias para evitar huelgas y cierres.”(28)

#### **2.4.2. Constitución de 1941**

La huelga es un derecho reconocido constitucionalmente, por vez primera, en la Constitución de 1941, prolijada por el Dr. Arnulfo Arias Madrid, que dio inicio a un Estado intervencionista y además, consagró los derechos sociales, dentro de los que estuvo el de derecho de huelga (Art. 54); con una prohibición de las huelgas en los servicios públicos y las que fuesen por solidaridad.

(28) Citado por MURGAS TORRAZA, Rolando, Op Cit., pp 159-196.

### **2.4.3. Constitución de 1946.**

La Constitución de 1946, fue más allá que su antecesora, es decir, que dedicó al trabajo todo el Capítulo III, del Título III. En efecto, el artículo 68 reconoció el derecho de huelga a los trabajadores y al de paro a los patronos, con su respectiva reglamentación legal. Sin embargo, debemos advertir que al derecho de huelga, en cuanto a los servicios públicos, les impuso las restricciones especiales que determinara la ley.

El Dr. Rolando Murgas Torraza señaló con respecto a la Constitución de 1946 que: “Antes de la adopción de la Constitución de 1946, en 1942 el Decreto 313, de 31 de enero de ese año, reiteró como función de la Sección de Trabajo y Justicia Social el estudio y consideración de las medidas necesarias para evitar huelgas y cierres.

También antes de la mencionada Constitución, el Decreto Legislativo No. 31 de 1945, otorgó a la Sección de Supervigilancia y Arbitraje del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública, la función de intervenir en los conflictos de trabajo para evitar la paralización del trabajo o para obtener su reanudación, ya sea mediante el entendimiento directo entre las partes o dirimiendo la querrela conforme a lo que dispongan las leyes.” (29)

(29) MURGAS TORRAZA, Rolando, Op Cit., pp 159- 196.

Uno de los aspectos que complemento a la Constitución de 1946, fue que, a través de la Ley 67 de 1947, se adopta el primer Código de Trabajo, que entró en vigencia el uno de marzo de 1948, que reguló tanto el derecho de huelga como el paro, este último para los patronos.

El Dr. Rolando Murgas Torraza comentando algunos aspectos sobre la huelga en el Código de Trabajo de 1947, expresó lo siguiente: “El Código reconoció y reguló el ejercicio del derecho de huelga, pero lo sometió a normas bastante rígidas, que comprometieron significativamente las posibilidades reales de ejercerlo. Lo anterior se agravó por una jurisprudencia formalista que recargó de requerimientos innecesarios el procedimiento de pre huelga. Todo ello, condujo a que en la práctica fueron sumamente limitadas las posibilidades de obtener el reconocimiento de la legalidad de las huelgas

En el artículo 321 del Código, en lugar de establecer determinadas restricciones como establecía la Constitución, se prohibió de manera absoluta la huelga en los servicios públicos, contenidos en una larga lista en el artículo 322.

Mediante sentencia de 7 de marzo de 1950, al Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional el artículo 321 y, por ende, la mencionada prohibición absoluta de huelga en los servicios públicos. La Corte Suprema de Justicia estimó que conforme al artículo 68 de la Constitución de 1946, la Ley podía someter a restricciones especiales,

más no prohibir, la huelga en los servicios públicos que ella misma determinase.” (30)

Con esta decisión se aclaraban las diversas interpretaciones existentes. Somos de la opinión que en la actualidad, frente a la acción de inconstitucionalidad promovida por la CONUSI, la Corte Suprema de Justicia, viene actuando con cierta lentitud para resolver este tema.

#### **2.4.4. Constitución de 1972**

La Constitución de 1972, mantuvo el reconocimiento del derecho de huelga en el artículo 64 (actual 65); sin embargo, eliminó de raíz, de nuestra Carta Magna, el derecho de paro de los empleadores.

Para efectos didácticos, es menester señalar que cuando los trabajadores de los entes estatales (**IRHE E INTEL**), se regían por la Ley 8 de 1975, se les otorgó un ordenamiento jurídico semejante al Código de Trabajo, que les permitió organizar sindicatos de trabajadores y negociar convenciones colectivas de trabajo; sin embargo, se restringió del derecho de huelga.

Por otra parte, es importante señalar, también para fines didácticos, que en nuestro medio jurídico laboral se ha esgrimido una tesis o criterio con respecto al ejercicio del derecho de huelga que tienen los servidores públicos, en el sentido que para ejercerla, es imperativo norma legal expresa que así lo reconozca.

(30) MURGAS TORRAZA, Rolando, Op Cit., pp 159-196.

Esta tesis o criterio jurídico laboral es discutible, toda vez que aunque, el artículo 65 de la Constitución, reconoce este derecho y nuestro país ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no es sino hasta la aprobación de la Ley No 9 de 20 de Junio de 1994, que regula y establece el régimen de la Carrera Administrativa, cuando se dicta una norma expresa sobre el derecho de huelga a los servidores públicos, para los casos en que la autoridad nominadora incurra en desacato del fallo del tribunal de arbitraje.

El Dr. Rolando Murgas Torraza, ha planteado, con respecto a las modificaciones que ha sufrido el derecho de huelga en el Código de Trabajo, lo siguiente: “El régimen de la huelga en el Código de Trabajo, ha sido susceptible de varias reformas, la mayoría de ellas en lo referente al arbitraje obligatorio. Son las siguientes:

- (i) Ley 95 de 31 de diciembre de 1976.
- (ii) Ley 8 de 30 de abril de 1981.
- (iii) Ley 13 de 11 de octubre de 1990.
- (iv) Ley 2 de 13 de enero de 1993.
- (v) Ley 44 de 12 de agosto de 1995”. (31)

(31) MURGAS TORRAZA, Rolando, Op. Cit., pp 159- 196.

## **2.5. Aspectos Constitucionales sobre el Canal de Panamá.**

La Constitución Política de la República de Panamá, en su Título XIV, denominado “El Canal de Panamá”, desarrolla las normas y principios constitucionales que le dan sustento jurídico a las actividades que giran en torno a la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización del Canal, declarado “patrimonio inalienable de la Nación panameña”; y establece que la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), es una “persona jurídica autónoma de derecho público”.

Esta normativa constitucional que mencionamos en líneas anteriores, se introdujo en la reforma constitucional de 1994-1995, a escasos pocos años de que culminara la etapa final del cumplimiento de los Tratados Torrijos-Carter, cuya fecha de terminación era el 31 de diciembre de 1999.

La clase política-partidista del país, aglutinada y representada en la Asamblea Legislativa, entendió que el tema del Canal y las áreas conexas era prioritario para el Estado panameño, y por ende, se debía brindar un tratamiento rápido y expedito para la inclusión del tema del Canal en la Carta Magna, pues el marco constitucional era el primer paso dentro de un largo proceso que también incluía la creación de la ley orgánica y sus reglamentos, que fortalecerían los aspectos institucionales.

En efecto, se introdujo el Título Constitucional sobre el Canal de Panamá y se aprovechó la coyuntura para incluir la eliminación formal del

ejército en la Carta Magna, después de vivir los aciagos días de la nefasta dictadura militar que se impuso por espacio de 21 años.

La Licda. María del C. Roquebert, en su artículo sobre El Canal de Panamá y el derecho de huelga, planteó que “la reforma constitucional de 1994-1995, que tuvo como contenidos esenciales la introducción del título específico sobre el Canal de Panamá y la eliminación formal del ejército, marco un punto de encuentro entre dos procesos de la mayor relevancia para la consolidación del Estado panameño. Por una parte, la fase final de ejecución y cumplimiento de los Tratados sobre la reversión del Canal, celebrado entre Panamá y Estados Unidos en 1977, cuya vigencia terminó el 31 de diciembre de 1999; y por otra, la incorporación, a la base de nuestro ordenamiento jurídico, de una concepción y un modelo concreto de integración de este importante recurso natural a la organización y desarrollo económico, político y social del país.” (32)

Dentro de los aspectos incluidos en el título constitucional sobre el Canal de Panamá, se encuentra el denominado “régimen especial laboral de los trabajadores del Canal”; todos relativos a las condiciones de empleo, la regulación del trabajo y al modelo de relaciones laborales en la Autoridad, señalando que las condiciones no serán inferiores, a las existentes al 31 de diciembre de 1999, situación que así ocurrió.

(32) ROQUEBERT, María, **“El Canal de Panamá y el Derecho de Huelga”**, Revista Tareas No 105, Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA), Panamá, Mayo-Agosto, 2000, pp 63-82

En ese sentido, es interesante compartir el criterio esbozado por la Licda. María Roquebert, con respecto al tema de las condiciones de empleo y a la operación del Canal cuando expresa lo siguiente:

“El diseño constitucional para la operación y manejo del Canal de Panamá tiene como señas de identidad: la continuidad y la excepcionalidad. Sin embargo, entre las normas básicas que regirán a la Autoridad del Canal de Panamá, contenidas en el título constitucional, dos son las materias en las que se aprecia un especial esmero del constituyente por lograr una línea de continuidad con el modelo de funcionamiento aún vigente al establecerse de modo taxativo que “no serán inferiores” y que se “mantendrían como mínimo” las condiciones existentes antes del “31 de diciembre de 1999”. La primera de ellas, sobre la cuantía que debe percibir el Tesoro Nacional en concepto de derechos de tránsito por las naves sujetas a peajes, previamente fijados y cobrados por la Autoridad del Canal de Panamá y la segunda, relativa a las condiciones de empleo, la regulación del trabajo y al modelo de relaciones laborales.” (33)

Si analizamos detenidamente lo expuesto por la Licda. Roquebert en líneas precedentes y lo contrastamos con el contenido del artículo 316 de la Constitución Política, debemos concluir que el constituyente desarrolló cuatro ejes de interés, que se constituyen en las bases generales de

(33) ROQUEBERT, María, Op. Cit. pp 63-82.



la ordenación del trabajo y las relaciones laborales en la Autoridad del Canal de Panamá. Estos cuatro ejes de interés sustentan “el principio de neutralidad” y “el principio de continuidad y eficiencia del servicio”, tal como expresa la Licda. Roquebert, de la forma siguiente”: Las cuatro bases generales de ordenación son: a) Que el régimen laboral especial de la Autoridad del Canal de Panamá estará basado en “un sistema de méritos”; b) Que el Plan General de Empleo que adopte la Autoridad del Canal de Panamá estará basado en “las condiciones y derechos laborales similares”; c) Que la prestación que brinda el Canal es un “servicio público internacional esencial”, y que “su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna”, d) Que el establecimiento de mecanismos alternativos de solución de los conflictos laborales, tendrán como pauta de estructuración que “el arbitraje constituirá la última instancia administrativa”.(34)

La Ley No 19 de 11 de junio de 1997, desarrolla estos principios constitucionales, que como bien definiera la Licda. Roquebert, son” los criterios especiales del régimen laboral y el régimen laboral común, se trata de una ley material de contenido complejo, en parte normativo, que puede ser encuadrada dentro de la categoría de “leyes medida”; ésta se autoconfigura como norma de inicio y de cierre del régimen laboral que desarrolla como única fuente normativa.” (35)

(34) ROQUEBERT, María, Op. Cit. pp 63-82.

(35) ROQUEBERT, María, Op. Cit. pp 63-82.

Es en base al principio de continuidad del servicio público del Canal y el principio de eficiencia del servicio, que los legisladores patrios se inspiran para prohibir la huelga, el trabajo a desgano y cualquier otra suspensión injustificada de labores, tal como lo contemplaron en el artículo 92 de la ley No 19 de de junio de 1997.

En el desarrollo de este esfuerzo investigativo comprobaremos a través de nuestras hipótesis de trabajo si el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, que prohíbe la huelga viola el artículo 65 de la Constitución Política de la República de Panamá y si además, restringe la libertad sindical, que es reconocida en los convenios internacionales que desarrollan la materia.

## **2.6. Aspectos legales sobre el Canal de Panamá**

Con la aprobación del Título XIV, de la Constitución Política de la República de Panamá, como expresamos anteriormente se sentaron las bases institucionales para el desarrollo normativo de todos los aspectos inherentes a las actividades del Canal de Panamá.

Es así como, después de un exhaustivo y prolijo debate en la Asamblea Legislativa; después de consultar a las diversas fuerzas y actores sociales vinculados en forma directa e indirecta, se aprueba la Ley No. 19 del 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá. Con este instrumento jurídico se sentaban las bases legales, con el propósito de brindarle a la Autoridad del Canal de

Panamá, los parámetros necesarios para su organización, funcionamiento, y modernización, a fin de que el patrimonio más valioso de la Nación panameña tuviese un rendimiento eficiente y rentable, de forma tal, que tenga una proyección, para el desarrollo humano y socio económico del país; todo ello, inserto en la gran estrategia marítima nacional. Esta era la esencia e intención del legislador patrio, contenida en el preámbulo de la ley “in comento”.

Pero, más allá de los lineamientos generales y filosóficos sobre los fines del Canal de Panamá contenidos en el preámbulo, se dictaron un sinnúmero de disposiciones que hacen funcional las actividades de la Autoridad del Canal de Panamá.

El artículo uno de la Ley 19 de junio de 1997, destaca que la Autoridad del Canal de Panamá es una persona jurídica autónoma de derecho público, constituida y organizada conforme a lo establecido por la Carta Magna. Si ello es así, que la Autoridad del Canal de Panamá es una entidad con personería jurídica, estamos hablando que la misma es sujeto de derechos y obligaciones, tanto con los particulares, como con otras entidades, ya sean estas públicas o privadas.

Además, expresa la misma ley que es autónoma y de derecho público, lo cual significa que la Autoridad del Canal de Panamá está en la capacidad y tiene la facultad de dictar sus propias normas para la administración y organización de todas las actividades económicas,

financieras, administrativas y fundamentalmente, frente al tema que nos ocupa, las políticas de índole laboral, teniendo como marco de referencia las normas constitucionales y legales.

De igual forma, cuando se hace referencia a que la Autoridad del Canal de Panamá, es una entidad de derecho público, es porque las normas reguladoras del orden jurídico están relacionadas entre los particulares y el Estado. Y es que el Estado, regula los actos de las personas cuando se desenvuelven dentro del interés general, en virtud de lo que contiene el poder público.

Si relacionamos los elementos anteriormente expuestos podemos inferir que la Autoridad del Canal de Panamá, brinda un servicio esencial a la comunidad internacional y que la misma es producto de la propia concepción de la función pública del Estado, como organizadora de una serie de servicios destinados a satisfacer un conjunto de necesidades sociales.

Ahora bien, la Ley 19 de 11 junio de 1997, señala en su artículo 4, que le corresponde a la Autoridad del Canal de Panamá, privativamente la operación, administración, funcionamiento, conservación, mejoramiento y modernización del Canal de Panamá; así como sus actividades y servicios conexos, tomando en cuenta las normas constitucionales y legales vigentes, a objeto de que el Canal funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

Si analizamos el sentido y alcance de este artículo, con el tema de investigación, es decir, el derecho de huelga, que anteriormente definimos como la suspensión parcial o total de labores, podemos concluir que la Autoridad debe garantizar el funcionamiento del Canal, habida cuenta que dicha función es de vital importancia para la operación del servicio público internacional que brinda el país al comercio marítimo internacional, por lo que, cuando se discutió el proyecto de ley, los que administraban el Canal eran del criterio que la propia Constitución Política, en forma implícita, contenía la prohibición de la huelga.

### **2.7. Prohibición de la Huelga en el Canal de Panamá.**

El artículo 92 de la Ley 19 de 11 junio de 1997, contempla taxativamente la prohibición del derecho de huelga y cualquier otra modalidad de suspensión injustificada de labores o trabajo a desgano.

Para mayor ilustración cito textualmente el contenido de la norma jurídica en mención:

Artículo 92: Para asegurar que no se afecta el servicio público internacional para el cual fue creado el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse ni total ni parcialmente, ni desmejorarse por causa alguna. Se prohíbe la huelga, el trabajo a desgano y cualquier otra suspensión injustificada de labores. De ocurrir alguno de estos hechos la Administración de la Autoridad procederá a adoptar las

medidas para restablecer de inmediato el servicio y aplicará las sanciones establecidas en la ley y en los reglamentos, incluyendo el despido.

Este dispositivo legal, si se compara con otros dispositivos jurídicos pero de jerarquía superior, en este caso, con el artículo 65 de la Constitución Nacional, arribaremos a la conclusión de que existe una manifiesta contradicción entre una disposición superior que reconoce el derecho de huelga, con algunas restricciones en los servicios públicos, y otra disposición inferior que la prohíbe.

En la doctrina existe un orden jerárquico o de prelación de las normas jurídicas, señalando que las disposiciones constitucionales tienen mayor rango o jerarquía que las disposiciones legales, y que las disposiciones legales tienen mayor rango o jerarquía que las disposiciones reglamentarias, es decir, que las de menor rango no pueden ser superiores o contradecirlas.

El artículo 92 de la ley de la Autoridad del Canal, prohíbe el derecho de huelga. La palabra prohibición, según el Diccionario Usual Larousse significa "vedar o impedir el uso o ejecución de una cosa" y la palabra restricción, significa "limitación". Ambos significados tienen connotaciones gramaticales distintas, que bajo ninguna circunstancia pueden confundirse o decirse que son sinónimos. (36)

(36) Cfr. Diccionario Usual Larousse, Ediciones Epasa, España, 1998, p 345.

Ahora bien, la misma Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 157, prohíbe a la Asamblea Legislativa, Órgano del Estado por excelencia en la formación de la ley, “expedir leyes que contraríen la letra y el espíritu de la Constitución”. Para mayor ilustración citamos la norma constitucional en cuestión:

Artículo 157: Es prohibido a la Asamblea legislativa:

Expedir leyes que contraríen la letra y el espíritu de esta Constitución...(El subrayado es nuestro.)

¿Cómo se concibe entonces que la Constitución Nacional en su artículo 65 reconozca el derecho de huelga y el artículo 92 de la Ley No. 19 del 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, contenga la prohibición de la huelga en el Canal? ¿Cómo explica el legislador patrio que una norma legal pueda estar por encima de una norma constitucional cuando existe una clara prohibición para el legislador de expedir leyes que contraríen la letra y espíritu de la Constitución?

## **2.8. Libertad Sindical.**

Otra de las variables dentro la presente investigación la constituye la libertad sindical. Para tener una mayor claridad sobre este concepto es de interés conocer los enfoques y las diversas modalidades para entender con mayor profundidad su incidencia en el objeto de nuestro estudio.

Existe la libertad sindical frente al Estado, libertad sindical frente a los patronos y libertad sindical frente a las propias organizaciones sindicales, que propugnan por garantizar el derecho de asociación, que tiene su fundamento en los derechos que tiene toda persona humana, puesto que el grupo social es producto de la acción del hombre. En ella, están los derechos de todos los hombres que componen la organización y los intereses generales de una clase social. Es así, como tenemos que el individuo tiene la potestad de unirse con otra para la defensa de sus intereses. En nuestra legislación este ejercicio que tienen los trabajadores para organizarse es, a través de las organizaciones sociales de trabajadores, tales como: los sindicatos, las federaciones, las centrales y confederaciones de trabajadores.

Según Gaete Berríos y otros, la libertad sindical abarca tres aspectos fundamentales que son:

- “1. Libertad de organizar sindicatos con plena capacidad de representación.
2. Libertad de sindicarse o no, y
3. Autonomía Sindical.”(37)

(37) GAETE BERRÍOS, Alfredo. **Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, Editorial Jurídica de Chile, Título III, Santiago de Chile, 1967, p. 19.



Para Alonso García, la Libertad Sindical debe entenderse en un sentido más restringido: como el derecho del individuo y la autonomía del sindicato; utilizando palabras de Gallart, las define así:

“1. Facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales de su libre elección, y

2. Autonomía de las asociaciones profesionales libremente creadas para actuar con los medios que les son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que personifican.” (38)

Por otro lado, Napoli al conceptuar la Libertad Sindical admite dos acepciones:

“Una genérica y política, que expresa el medio por el cual los trabajadores esperan obtener la igualdad con los patronos, de la que de hecho carecen o, según los más extremistas, conseguir la eventual supremacía y hasta la existencia absoluta de la clase trabajadora en la sociedad del futuro.

Otra profesional y Jurídica que equivale a un conjunto de esenciales derechos profesionales de los trabajadores y de sus asociaciones del trabajo, frente al Estado y a los empleadores.” (39)

(38) ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso del Derecho del Trabajo**, Ediciones Ariel, 10ma edición, Barcelona, España, 1987, p. 173.

(39) NAPOLI, Rodolfo A. **Manual de Derecho Sindical**, La Ley Editora e Impresora, S. A., 2da edición, Buenos Aires Argentina, 1969, p. 63.

El catedrático uruguayo, Américo Plá Rodríguez, señala en cuanto a la libertad sindical que:

“La tendencia más elemental es mirar a la libertad sindical como potestad colectiva, como el derecho del grupo a auto-organizarse, a determinar sus estatutos y sus actividades; este derecho consiste en la posibilidad individual de ingresar o no al sindicato, de elegir a uno o a otro; de cumplir las decisiones en este terreno sin sufrir persecuciones o discriminaciones o perjuicios por los mismos.” (40)

Asimismo, el tratadista peruano, Mario Pasco Cosmópolis, al conceptuar la Libertad Sindical se refiere a dos aspectos:

“A la libertad sindical individual como el derecho a participar de la constitución de un sindicato o de afiliarse a uno ya constituido, y el derecho a no constituirlo ni afiliarse y aun de separarse o desafiliarse; y a la libertad colectiva como el derecho de los grupos para constituir el sindicato, pero sobre todo, para constituir organizaciones de grado superior, integrarse a éstas, no constituir las y desafiliarse.” (41)

(40) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Sindicatos en el Uruguay, Sindicatos en Ibero América**, Editorial Aele, Perú, 1988, p. 378.

(41) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Los Sindicatos en el Perú**, Editorial Aele, Perú, 1988, p. 277.

Por otra parte, Ricardo Mantero, señala que: “Libertad Sindical, es hoy un concepto complejo que no se agota en la mera posibilidad de constitución del sindicato, sino que por el contrario, presupone y posibilita el ejercicio efectivo de la actividad sindical en el ámbito de actuación de la organización profesional.” (42)

### 2.8.1. Concepto en la Doctrina

Manuel Alonso, el cual cita a Gallart, señala que la libertad sindical tiene un doble sentido, como derecho del individuo y como autonomía del sindicato, así: “Facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente creados para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que personifican. Facultad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones para la defensa de sus intereses y es deber del Estado, reconocerlos legalmente y no sólo otorgarle personería jurídica, sino tratar de regular al máximo de forma tal que se convierta en verdaderos instrumentos de cambios y no se encuentren desprotegidos y sujeto a la autoridad, ni a los caprichos de ningún individuo que pretende desconocer el derecho de la Libertad Sindical.”(43)

(42) MANTERO, Ricardo. “La Protección del Militante Sindical”, en Estudios Laborales en Homenaje al Prof. Rafael Guzmán, Imprenta Universitaria Central de Venezuela, Tomo II, Caracas-Venezuela, 1986, p. 38.

(43) Citado por Alonso García, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**, Décima Edición, Editorial Ariel, S.A., Barcelona, 1988, p. 177.

Welty, en su "Catecismo Social", al referirse a la libertad sindical señala que "es el derecho a la propia defensa organizada y consiste en llevar por acción común lo que los individuos no pueden realizar por sí mismo." (44)

Pérez Botiga señala que "Los aspectos que comprende el estudio de la libertad sindical son: derecho de sindicarse, libertad de afiliación, sindicación obligatoria, derecho pasivo de asociación, el derecho de libre representación profesional, y el derecho del individuo a intervenir en la gestión del sindicato." (45)

Por su parte, De la Cueva considera "a libertad sindical en tres aspectos frente al Estado, frente a los empresarios y frente a las propias organizaciones sindicales. En la primera dimensión distingue un aspecto colectivo de la autonomía sindical, y uno individual, el derecho individual de asociación profesional, en el que también comprende las libertades positivas y negativas y de segregación de un sindicato."(46)

(44) WELTY, EBERTHARD. Citado por Cistenna Rocha, Lamberto. **La Libertad Sindical, Principales Aspectos, Doctrina y Convencionales**, Editorial Jurídica de Chile, 1970, p. 28.

(45) PÉREZ BOTIGA, Eugenio. **Derecho del Trabajo**, Quinta Edición, Editorial Tecnosa, S.A., Madrid, 1964, p. 91.

(46) DE LA CUEVA, Op. Cit, p. 230.

### 2.8.2. Naturaleza Jurídica de la Libertad Sindical.

Las tesis doctrinales se han inclinado desde diferentes perspectivas; unos sostienen que la libertad sindical tiene una naturaleza jurídica de carácter individual y otros la ubican dentro la naturaleza jurídica de carácter colectivo.

Si bien es cierto que la libertad sindical supone la existencia de conductas individuales, como puerta de entrada para la formación de la asociación profesional dentro del marco de la exigencia del derecho positivo, hay que recordar que la libertad sindical debe verse como un hecho social que debido a su fuerza de presión fue reconocido por el ordenamiento jurídico, valga decir como Murgas Torrazza que:

“El derecho a formar sindicatos nació fuera y contra el derecho. De un derecho de expresión dominante de una clase que lo persiguió incluso penalmente; lo toleró gracias a la fuerza de las luchas sociales y que finalmente lo protegió hasta elevarlo a la categoría de rango constitucional.” (47)

La Libertad Sindical no sólo ha generado profundas disquisiciones en torno a su alcance individual o colectivo, sino que en los tiempos actuales se discute a nivel de la doctrina si la misma pertenece al Derecho Público o al Derecho Social.

(47) MURGAS TORRAZZA, Rolando. **Estudios Laborales**, p. 121.

Enfocando la libertad sindical como un fenómeno que surgió de las entrañas de las fuerzas sociales, en donde la máxima consiste en la órbita cooperadora de las conductas individualizadas que tienen como finalidad la realización de un ideal común: la justicia social. Lo planteado demuestra evidentemente que la libertad sindical tiene como expresión la asociación profesional, la cual se nutre obviamente de raíces sociales, imponiéndose predominantemente su carácter en el Derecho Social.

Habiendo expuesto que la libertad sindical obedece a la coordinación de intereses esencialmente sociales por la propia naturaleza del hombre, sólo nos queda agregar que no compartimos el criterio de ubicar el derecho de libertad sindical en el ámbito del Derecho Público, porque eso sería afirmar que el mismo es producto del Estado. La realidad ha demostrado precisamente que el ejercicio de la misma está sujeto a las conductas concurrentes, a los intereses de clase que se persiguen proteger. Siendo esto así, nos inclinamos a reconocer que la libertad sindical sólo es de utilidad pública o interés público cuando nuestra propia Constitución y legislación positiva vigente así lo establece en sus artículos 64, 65 y 40 de la Constitución Nacional y en los artículos 334, 357, Numerales 1,2,3; artículos 379 y 389 del Código de Trabajo.

## 2.9. Libertad Sindical Positiva

Ernesto Krotoschin conceptúa la libertad positiva como:

“La libertad que tiene el individuo de unirse con otros para la defensa de los intereses comunes o, si tales uniones ya existen, de adherirse a cualquiera de ellas, según su voluntad.” (48)

De igual manera, Guillermo Guerrero Figueroa, define libertad positiva como: “La facultad que posee el individuo para unirse con otros para la defensa de los intereses. Si esas uniones existieran, el individuo es libre de adherirse a cualquiera de ellas según su voluntad.”(49)

En cuanto a la libertad sindical Néstor De Buen Sostiene que:

“La Libertad Positiva puede ejercerse de dos maneras, una supone la concurrencia de, por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo y en caso de los sindicatos patronales la ley exige la concurrencia de 3 patronos como mínimo, y la segunda constituye un acto meramente individual si bien en su perfeccionamiento es bilateral.” (50)

(48) KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo**, Ediciones Depalma, 4ta. Edición, Tomo II, Buenos Aires, Argentina, 1987, p. 25.

(49) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al Derecho del Trabajo**, Editorial Temis, S.A., 2da edición, Bogotá Colombia, 1982, p. 229.

(50) DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., 3ra. Edición, tomo II, México, 1979, p.608.

## 2.10. Libertad Sindical Negativa

Para Mario Pasco Cosmópolis, la libertad negativa es una de las dimensiones de la libertad sindical individual que consiste:

“En una omisión cuando el trabajador se abstiene frente al sindicato o en una acción cuando, perteneciendo a uno, voluntariamente se aparta del mismo.” (51)

En igual dirección, Guillermo Guerrero Figueroa, una vez más reitera que la libertad negativa:

“Es el derecho de no afiliarse a ninguna asociación profesional y de segregarse del sindicato si hubiese ingresado.” (52)

Por otra parte, Mario De La Cueva, sostiene sobre este mismo punto que en Libertad Sindical Positiva: “El estado no podrá obligar a los hombres a que se sindicalicen o en otros términos, la sindicación obligatoria está en pugna con la libertad negativa de asociación profesional, y finalmente el Estado no obligará a los trabajadores a permanecer en los sindicatos a que hubiera ingresado” (53)

Conceptuamos a la libertad negativa como aquella en la que el trabajador o empleador pueden abstenerse de afiliarse al sindicato o desafiliarse del mismo cuando lo consideren conveniente a sus intereses.

(51) PASCO COSMÓPOLIS, Mario, Op. Cit, p. 276.

(52) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Op. Cit. P. 230.

(53) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit, p. 359.



### **2.11. Aspectos Generales sobre Derecho Sindical y Libertades Públicas.**

Los expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), han manifestado “que para que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, deben estar garantizadas, el ejercicio de las libertades civiles, ya que las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo pueden funcionar en forma libre e independiente, si existe un genuino respeto de los derechos humanos básicos, y en particular el derecho de reunión pacífica, la libertad de opinión, la protección contra el arresto arbitrario, el derecho a los procesos regulares por tribunales independientes e imparciales, la protección contra el trato inhumano y la protección de la propiedad sindical incluida la protección contra las injerencias arbitrarias en la esfera privada de los sindicatos”. (54)

El Comité parte de principio básico que consiste en que un movimiento sindical libre e independiente sólo puede realizar libremente sus actividades, cuando se respeta y garantizan los derechos fundamentales contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, situación que comparto plenamente, ya que sino se respetan las garantías fundamentales la actividad sindical estaría limitada.

(54) Libertad Sindical, **Manual de Educación Obrera**, Oficina Internacional del Trabajo, 2da edición, Ginebra, 1988, p 9.

### **2.11.1. Derecho de Reunión en los Locales Sindicales y la Protección a los Sindicatos**

En lo que concierne al derecho de reunión, los órganos de control de la Organización Internacional de Trabajo han insistido en la posibilidad de celebrar reuniones sindicales en los locales de la organización respectiva, el cual es un derecho fundamental, siendo contrario a este derecho, el requisito de una autorización previa o la presencia, o participación de las autoridades en tales reuniones.

### **2.11.2. Derecho de Reuniones Públicas de los Sindicatos**

En cuanto a las reuniones y manifestaciones públicas, las organizaciones no están obligadas a respetar las formalidades generales aplicables a todas las reuniones de esta naturaleza. Por ello, precisan que las autoridades, como responsables del mantenimiento del orden público, deben evaluar si en determinada circunstancia una reunión pública puede poner en peligro la tranquilidad y la seguridad pública. (55)

### **2.11.3. Derecho de Opinión o Libertad de Expresión**

Con respecto a la libertad de opinión en relación con el ejercicio de los derechos sindicales requiere, por su parte, la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas, y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían de disfrutar de esta libertad en sus reuniones, publicaciones y otras actividades que le son propias.(56)

(55) Cfr. Libertad Sindical, Op Cit. p 108.

(56) Ibid. p 110 y 111.

#### **2.11.4. Garantías de los Sindicalistas en caso de Detención**

En lo que respecta a las quejas presentadas en el caso de detención de sindicalistas, el Comité de Libertad Sindical ha adoptado el punto de vista de que corresponde a los gobiernos demostrar que las detenciones no están relacionadas con actividades sindicales. En numerosas ocasiones en que los gobiernos han respondido a las quejas sobre detención de dirigentes sindicales o trabajadores indicando que las personas en cuestión habían sido detenidas en realidad por actividades subversivas, por razones de seguridad interna o por delitos comunes, el Comité ha seguido la regla de pedir a los gobiernos interesados que faciliten informaciones complementarias lo más precisa posible sobre las detenciones y sus motivos, y en particular sobre los procedimientos judiciales incoados y el resultado de los mismos. (57) El Comité ha solicitado en repetidas veces, el texto de las sentencias dictadas y sus considerándoos. Si en ciertos casos el Comité ha concluido que las quejas no requerían un examen más detenido, fue porque habían revivido informaciones de los gobiernos que demostraban en forma suficientemente precisa que las medidas estaban motivadas por actos ajenos a la esfera sindical, perjudiciales para el orden público o de carácter político. (58)

(57) Cfr. Libertad Sindical, Op Cit. p 105.

(58) Ibid. p 105 Y 106.

#### **2.11.5. Sobre las Torturas y Tratos Degradantes a los Sindicalistas.**

Sobre torturas y malos tratos, el Comité no ha dejado de señalar la importancia que atribuye al derecho de los sindicalistas, así como de otras personas, a gozar de las garantías de un proceso regular, de conformidad con los principios contenidos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El Comité ha expresado su fuerte reprobación por todo vejamen o sevicia infligidos a cualquier detenido e insistió en que los gobiernos interesados tomaran todas las medidas necesarias, incluyendo no sólo instrucciones específicas, sino también sanciones ejemplares, para asegurar que ningún detenido sea sometido a malos tratos.(59)

Además, el Comité ha expresado su preocupación con respecto a sindicalistas que fueron forzados al exilio. Considero que tal medida, violatoria de los derechos humanos, es de especial gravedad, ya que priva a estas personas de la posibilidad de trabajar en sus países y los obliga a separarse de sus familias. Agrego que la medida constituye una violación de la libertad sindical porque menoscaba a las organizaciones sindicales al privarlas de sus dirigentes. (60)

(59) Cfr. Libertad Sindical, Op Cit. p 106.

(60) Ibid. p 106 y 107.

En cuanto a la protección contra la injerencia arbitraria en la esfera privada de los sindicatos, ha sido planteada en los casos relativos al allanamiento y registro de los locales sindicales. A este respecto, el Comité, al tiempo de reconocer que los sindicatos, al igual que otras asociaciones o personas, no pueden reclamar un derecho de inmunidad, ha recalcado la importancia que concede al principio, de que tales procedimientos, solo se realicen cuando la autoridad judicial estime probable que en dichos locales existen las pruebas necesarias para la instrucción de un proceso por violación de la ley, y siempre que el registro se haga dentro de los límites del mandamiento judicial. (61)

## **2.12. Aspectos Importantes del Comité de Libertad Sindical sobre las Libertades Públicas.**

### **2.12.1. Derechos**

El Comité ha juzgado conveniente reafirmar la importancia que cabe atribuir a los principios fundamentales enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptados por las Naciones Unidas, de fuerza obligatoria para todos los Estados que lo ratifican, ya que su violación puede comprometer el libre ejercicio de los derechos sindicales.

(61) Libertad Sindical, Op Cit. p 112.

Para el Lic. Luis Fuentes Montenegro, "los derechos humanos son aquellos que le atañen al hombre como tal; sus avances en las diferentes sociedades contemporáneas, son evidentes, por lo que certeramente se dice que su internalización es incontenible. Constituye el centro de interés de los más variados foros. Proliferan los centros de estudio, las declaraciones, las publicaciones, la formulación de doctrinas, las comisiones de vigilancias, las investigaciones y las denuncias de su violación. Empero, este proceso extensivo no garantiza la efectividad de los Derechos Humanos, pudiendo circunscribir su existencia, al mero reconocimiento legal." (62)

El Dr. Arturo Hoyos, señala que " el predominio del Poder Ejecutivo y la debilidad de la independencia judicial, clientelismo y personalismo de los partidos políticos, interferencia religiosa en la política, intervención política de los militares, sociedades con poca movilidad social y ausencia de una meritocracia, y una mala encaminada estrategia de crecimiento económico que si bien lo produce no ha podido distribuir equitativamente los frutos del mismo", contribuyen razones que obstaculizan la efectividad de los Derechos Humanos en América Latina" (63). Sigue expresando el Dr. Hoyos, que "en realidad, la defensa de los derechos humanos en el mundo actual queda en gran medida sujeta a los mecanismo

(62) FUENTES MONTENEGRO, Luis. Op Cit., p 82.

(63) Citado por FUENTES MONTENEGRO, Luis. Op Cit., p 83.

procesales que en cada Estado nacional puedan hacer efectivos los convenios de derechos humanos, afirmación que consideramos cierta, pues son los propios Estados, quienes deben determinar los modos de protección procesal de los derechos de la persona humana. En este contexto, se han ido desarrollando varios instrumentos de protección de los derechos humanos, básicamente circunscritos, a la dimensión constitucional; esto podría fundamentarse en el hecho de que dichos instrumentos de protección, tienden a garantizar los derechos reconocidos en los textos constitucionales. Así, resulta lógico que instituciones como el Habeas Corpus, el Amparo, la Revisión Judicial de la Constitucionalidad de las Leyes, el Habeas Data, el Ombudsman o Defensor del Pueblo, entre otras figuras procesales de los derechos humanos, se han reconocidos constitucionalmente.” (64)

Por su parte, el Lic. Fuentes Montenegro, señala que “en Panamá la Constitución Política, consagra cuatro instituciones de garantías fundamentales, como son: el Habeas Corpus, el Amparo de Garantías Fundamentales, el Control de la Constitucionalidad y el Control de la Legalidad; además, se ha creado un proceso contencioso- administrativo de protección a los derechos humanos, de las actuaciones de la administración pública, conforme al numeral 15 del Art. 98 del Código Judicial; también existen diversos convenios internacionales en materia (64) Citado por FUENTES MONTENEGRO, Luis. Op Cit., p 85.

de derechos humanos que han sido aprobados y ratificados, y así mismo, se cuenta con diferentes normas procesales vigentes. Sin embargo, no sería ocurrente el criterio de una parcial efectividad de los Derechos Humanos, basados en la elevada incidencia política en la administración de justicia, la degeneración de la partidocracia, la tendencia minimizadora, de la movilidad social ascendente, sobre todo de las capas medias, el marcado nepotismo gubernamental, la errónea política económica, de crecimiento para los sectores potentados y la estrangulación para los círculos marginados; en esencia, toda una tergiversación angustiosa y deplorable del significado verdadero del sistema democrático que anhelamos.” (65)

En múltiples ocasiones, el Comité ha subrayado” la importancia del principio afirmado en 1970, por la Conferencia Internacional del Trabajo en su resolución sobre los derechos sindicales y su relación con los derechos civiles, en la que se reconoce que los “ derechos conferidos a la organizaciones de trabajadores y empleadores, que se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles.” (66)

(65) FUENTES MONTENEGRO, Luis. Op Cit., p 86.

(66) Libertad Sindical, Op Cit., p 103



Además, el Comité ha considerado que el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales. Un movimiento sindical realmente libre e independiente solo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales. (67)

Deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar que cualquiera que sea la tendencia sindical, los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole. (68)

(67) Cfr. Libertad Sindical, Op. Cit., p 103.

(68) Ibid. p 104.

### **2.13. Derecho Comparado sobre el Derecho de Huelga, Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.**

Dentro de nuestro marco teórico, es menester incluir el tema relacionado con la legislación comparada, de forma tal, que se pueda conocer la regulación constitucional en algunos países de Norte, Centro y Sur América, no solamente sobre del derecho de huelga, sino también, en lo referente al derecho de sindicación y negociación colectiva, en el que todos se encuentran íntimamente vinculados. Decimos esto, en virtud de que se ha expresado con la claridad del caso que, sin el derecho de huelga, no puede haber una Negociación Colectiva cierta y ésta última a su vez, propicia, la libertad de asociación y el derecho a organizarse en sindicatos.

En ese sentido, consideramos de interés desarrollar el tema de la huelga en el derecho comparado; así como también el derecho de sindicación y la negociación colectiva, para que el mismo, se tenga como marco de referencia en el presente estudio.

#### **2.13.1. ARGENTINA**

La legislación argentina incluye en su Constitución el derecho de huelga, señalando que se le garantiza este derecho a los diferentes gremios, aunque no diferencia si la misma se pueda ejercitar entre los gremios del sector público o privado, ni mucho menos si la huelga está sometida a restricciones especiales en los servicios públicos, tal como ocurre en la mayoría de las legislaciones.

Sin embargo, si expresa en su normativa que se garantizan a los gremios otros aspectos importantes, aparte de la huelga, tales como: concertar convenios colectivos y recurrir a la conciliación y arbitraje.

Para tener una panorámica más diáfana sobre la regulación constitucional de la huelga en Argentina citamos literalmente la norma en cuestión:

“Artículo 14. ...Queda garantizado a los gremios:

concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo....

### **2.13.2. BOLIVIA**

Por su parte, la legislación de Bolivia contempla en su Carta Magna el derecho de huelga, definiéndola como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos.

Nótese que la Constitución de Bolivia brinda una definición, situación inusual en nuestras Constituciones, salvo algunas excepciones. Aparte de ello, el derecho de huelga, solamente tiene una condición básica, que consiste en el previo cumplimiento de las formalidades legales.

Con respecto a la Negociación Colectiva no la reconoce en su normativa constitucional, sin embargo, si se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia educación y cultura de los trabajadores.

Seguidamente citamos textualmente la norma in examen:

“Artículo 159.- Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.

Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales. “

“Artículo 160.- El Estado fomentará, mediante legislación adecuada, la organización de cooperativas.”

### 2.13.3. CHILE

La Constitución de Chile no reconoce el derecho de huelga; no deja posibilidad alguna para la paralización o suspensión de las labores, ni mucho menos permite declarar huelga en el gobierno o las municipalidades. En igual dirección, señala la disposición constitucional chilena que no podrán declarar huelga las personas, en este caso, los trabajadores, de las corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional, lo cual indica que es una norma constitucional de carácter prohibitiva.

En cambio, la Constitución de Chile, sí permite el derecho a sindicación de los trabajadores y asegura la negociación colectiva a los trabajadores, salvo en los casos en que expresamente la ley no permita negociar. Para mayor ilustración citamos la norma constitucional:

“Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

16. La negociación colectiva con la empresa en que laboren, es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.

La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;”

“19. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidista;

#### **2.13.4. COLOMBIA**

La normativa constitucional del hermano país de Colombia garantiza el derecho de huelga, especificando que la misma no podrá realizarse en los servicios públicos esenciales, dejando en manos de la ley la reglamentación de este derecho.

También garantiza la norma constitucional el derecho de sindicación y de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que contempla la ley. Siendo así, el panorama jurídico en Colombia, citamos la disposición constitucional en análisis:

”Artículo 39.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetará al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o supresión de la personalidad jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. “

“Artículo 55.- Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”



“Artículo 56.- Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

#### **2.13.5. COSTA RICA**

Costa Rica es uno de los países que desde el punto de vista constitucional reconoce el derecho de huelga a los trabajadores y de paro a los patronos, tal como ocurría en nuestra legislación patria antes de la vigencia del Código de Trabajo de 1972. El derecho de huelga se le garantiza a los trabajadores, con la excepción que ésta no es viable en los servicios públicos. Además, también apunta el cuerpo constitucional que la huelga se debe desautorizar cuando ésta se proponga con fines de coacción o violencia.

En cuanto al derecho de sindicación la constitución de Costa Rica reconoce este derecho para patronos y trabajadores, señalando que podrán sindicalizarse libremente, con el propósito de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. En igual dimensión, también la Carta Magna costarricense garantiza la realización de convenciones colectivas de trabajo, indicando que las mismas tendrán fuerza de ley.

”Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.”

“Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.”

“Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados. “

### **2.13.6 ECUADOR**

La Constitución de Ecuador presenta una particularidad con respecto al derecho de huelga, en el sentido de que reconoce y garantiza este derecho para los trabajadores y patronos. Sin embargo, en forma categórica prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones.

En consecuencia, la norma constitucional ecuatoriana específica y describe con claridad cuáles son los servicios públicos que no pueden paralizarse o interrumpirse bajo ninguna circunstancia por parte de los trabajadores o cualquier organización o gremio; situación que no ocurre en otras Constituciones, pues las mismas se limitan a incluirlas bajo el concepto de servicios públicos o servicios públicos esenciales.

Con respecto al derecho de organización de los sindicatos éste es permitido, y además, también la norma constitucional ecuatoriana garantiza el derecho de los trabajadores a realizar contrataciones colectivas, señalando, que el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

“Artículo 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales: “

“1. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Art. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la ad administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo.

Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo.

Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalente, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.

2. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

9. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

10. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

11. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.”

#### **2.13.7. MÉXICO**

México es uno de los países con una larga tradición en cuanto a la defensa de los derechos sociales y más específicamente, defensor y protector de los derechos de los trabajadores. En ese sentido, la Constitución Mexicana señala que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

En el caso de las huelgas la Constitución de México expresa que las mismas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, precisando que la huelga en los servicios públicos, se exigirá en forma obligatoria, para los trabajadores, dar aviso con diez días a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

En la actualidad México es uno de los países que firmó el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, mejor conocido como el ACLAN, el cual constituye el primer instrumento internacional de los derechos laborales, que incluye, sin lugar a dudas, el derecho de huelga. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte fue firmado por los países que firmaron el Tratado de Libre Comercio, específicamente, Estado Unidos, Canadá y México.

Estos países reconocen, a través del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, que el derecho de huelga es un recurso necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Sin embargo, resulta paradójico que Canadá suscriba este acuerdo de cooperación e incluya, y reconozca el derecho de huelga, cuando la Corte Suprema de Canadá, decidió que el derecho de huelga no está garantizado por la cláusula sobre la libertad de asociación de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades.

En similar situación, se encuentra los Estados Unidos, que aunque, algunos tribunales estatales, han reconocido el derecho de huelga dentro las garantías constitucionales de libertad de asociación, la máxima Corporación de Justicia, aún no ha llegado a una decisión definitiva sobre el tema, lo cual nos indica que ambas naciones, es decir, Canadá y los Estados Unidos, al realizar un acuerdo de cooperación de carácter tripartito, se vieron en la necesidad de incluir el derecho de huelga para la concreción del mismo.



El derecho de huelga está protegido por las leyes laborales de los tres países del Tratado de Libre Comercio, porque sin ese derecho no puede haber una negociación colectiva cierta y real. De igual forma, la negociación colectiva propicia la libertad de asociación y al derecho de organizarse en el mercado de trabajo y de las relaciones laborales. Por lo tanto, esos tres derechos forman un conjunto homogéneo y con un denominador común: la defensa de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, es menester destacar que la constitución mexicana también reconoce tanto a obreros como a empresarios, el derecho a coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos.

Para mayor ilustración citamos las normas constitucionales en cuestión:

“Artículo 123.-... XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de

Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetara a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.

Además, de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

#### **2.13.8.NICARAGUA**

La disposición constitucional de Nicaragua reconoce y garantiza el derecho de huelga siguiendo la tradición constitucional mayoritaria en Centroamérica. Además, la máxima norma jurídica nicaragüense señala que existe plena libertad sindical y que los trabajadores reconocen podrán organizarse voluntariamente en sindicatos, lo cual nos indica que también reconoce el derecho de sindicación.

No observamos, que en Nicaragua se reconozca la negociación o contratación colectiva en materia constitucional.

“Artículo 83.- Se reconoce el derecho a la huelga.

“Artículo 87.- En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical. “

#### **2.13.9.PARAGUAY**

La Constitución de Paraguay, se une a la mayoría de países de Suramérica, que reconocen del derecho de huelga para todos los trabajadores del sector público y privado en caso de conflicto de intereses. Similar situación se le confiere a los empleadores en cuanto a que gozan del derecho de paro en las mismas condiciones que los trabajadores. Sin embargo, la norma constitucional de Paraguay expresa que el derecho de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales, indicando además, que la ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera, que no afecten los servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

En cuanto a la Convención Colectiva de Trabajo, la Constitución de Paraguay reconoce que los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo. También reconoce el derecho de sindicación, permitiendo a los trabajadores públicos y privados el derecho a organizarse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa, señalando la norma la excepción de este derecho a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía.

Seguidamente citamos la norma constitucional en cuestión:

“Artículo 96.- DE LA LIBERTAD SINDICAL  
Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.”

“Artículo 97- DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.

El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.”

“Artículo 98.- DEL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO.

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.

Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales.

La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

#### **2.13.10. PERÚ**

La Constitución de Perú consagra en su carta fundamental el derecho de huelga, para que éste se ejerza en armonía con el interés social, dejando en el desarrollo de la ley sus excepciones y limitaciones.

Resulta interesante destacar el sentido que la Constitución del Perú otorga al derecho de huelga, toda vez que la misma señala que la huelga se ejercerá en armonía con el interés social, sin definir qué significa la frase “armonía con el interés social”, aunque la práctica constitucional indica que estos conceptos no se definen, sino que se dejan en manos de la doctrina y de los constitucionalistas, el enfoque y el sentido, que pretenden imprimirle al mismo.

Además, la Constitución de Perú reconoce el derecho de sindicación y también fomenta la negociación colectiva, señalando que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Veamos:

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela en su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.



### **2.13.11.URUGUAY**

La Constitución de Uruguay, siguiendo la corriente mayoritaria de Suramérica, señala que se declara la huelga como un derecho gremial y que además, se reglamentará su ejercicio y efectividad. De igual manera, la carta magna uruguaya señala que la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales.

Sin embargo, no ocurre el mismo fenómeno en cuanto a la negociación colectiva, es decir, no se garantiza y reconoce este derecho en la Constitución aludida. Veamos:

“Artículo 57.-La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declarase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”

### **2.13.12. VENEZUELA**

La Constitución de Venezuela recoge y garantiza el derecho de huelga a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado dentro de los límites y condiciones que establezca la ley.

En el caso de Panamá, el derecho de huelga se les reconoce a los trabajadores del sector privado; más no así, a los funcionarios públicos, como ocurre en el país natal del Libertador Simón Bolívar.

Venezuela, quien se caracteriza por una marcada tradición democrática y de respeto a las libertades públicas, también contempla en su Constitución, el derecho a constituir libremente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses.

Además, la Carta Magna Venezolana, también garantiza las convenciones colectivas de trabajo, amparando a todos los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad, demostrando con ello, que las normas constitucionales en Venezuela son eminentemente tuitivas.

“Artículo 95.- Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley.

Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley.

Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

“Artículo 96.- Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales.

Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.”

“Artículo 97.- Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Los artículos de las diversas constituciones, comentados y analizados por el suscrito, se obtuvieron de la **Fuente: Base de Datos Políticos de las Américas. (1998)**

**.http: // [www.georgetown.edu/pdba/Comp/Derechos/huelga.html](http://www.georgetown.edu/pdba/Comp/Derechos/huelga.html).11 junio, 2002.**

**DERECHO COMPARADO  
RECONOCIMIENTO A NIVEL CONSTITUCIONAL**

<b>PAISES</b>	<b>DERECHO DE HUELGA</b>	<b>DERECHO DE SINDICACION</b>	<b>NEGOCIACION COLECTIVA</b>
<b>1. ARGENTINA</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>2. BOLIVIA</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>3. CHILE</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>4. COLOMBIA</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>5. COSTA RICA</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>6. ECUADOR</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>7. MEXICO</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>8. NICARAGUA</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>9. PANAMA</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>10. PARAGUAY</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>11. PERU</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>12. REPUBLICA DOMINICANA</b>	<b>NO</b>	<b>NO</b>	<b>NO</b>
<b>13. URUGUAY</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>14. VENEZUELA</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>15. CANADA</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>16. ESTADOS UNIDOS</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>

- Fuente: Base de Datos Políticos de las Américas. (1998)
- <http://www.georgetown.edu/pdba/Comp/Derechos/huelga.html>. 11 junio, 2002.

#### **2.14. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo sobre Libertad Sindical y Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.**

La República de Panamá ha suscrito dos convenios internacionales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de libertad sindical. El primero, es el “Convenio No 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación de 17 de junio de 1948 y que fuera ratificado por la Asamblea Nacional de Panamá a través de la Ley No 45 de 2 febrero de 1967, publicado en la Gaceta Oficial N 15.819 de 8 de marzo de 1967. El segundo, es el Convenio No 98, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva y que fuera ratificado por la Asamblea Nacional de Panamá a través de la Ley No 23 de 1 febrero de 1966, publicado en la Gaceta Oficial N 15.584 de 25 de marzo de 1966.

Ambos convenios desarrollan aspectos de gran relevancia en cuanto a la Libertad Sindical, el Derecho de Sindicación y de la Negociación Colectiva. Sin embargo, para tener una visión más diáfana y comprensiva sobre la temática en análisis, es de vital importancia desarrollar algunos tópicos de interés sobre los conceptos de tratados y convenios en la doctrina y su tratamiento en las normas constitucionales del país; además, de conocer cuando los convenios internacionales entran a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico interno, una vez los mismos son ratificados por la Asamblea Legislativa y la famosa Doctrina sobre el “Bloque de la Constitucionalidad”.

### 2.14.1. Tratados o Convenios Internacionales

Según, Luis Solaris Tudela, el tratado en sí no es más que un Convenio entre Estados u organizaciones internacionales que expresa fundamentalmente, la *Pacta Sunt Servanda*, que no es otra cosa que la de cumplir un compromiso (69). Max Srense, citado por Guzmán Ramírez, define los tratados de la forma siguiente: “cualquier acuerdo internacional que celebren dos o más Estados u otras personas internacionales y que están regido por el derecho internacional.”(70)

Una vez conocido los conceptos claramente emitidos por especialistas en la materia, debemos referirnos a la forma en que nuestra Constitución Política regula los tratados y convenios. En ese sentido el artículo 4, de la Carta Magna establece lo siguiente:

Artículo 4: “La República de Panamá acata las normas del Derecho Internacional”.

Esta norma constitucional está inspirada en el principio doctrinal denominado, “**La Pacta Sun Servanda**”, donde el Estado se obliga a cumplir con lo pactado en los tratados y convenios internacionales, teniendo como elemento indispensable el principio de la buena fe.

(69) SOLARIS TUDELA, Luis. **Derecho Internacional Público**, Perú, 1982, p 21.

(70) Citado por RAMIREZ, Guzman. **Política Exterior y Tratados Públicos**. Divinni Editorial, Colombia, 1999, p 477.

Sin embargo, la máxima corporación de justicia de Panamá, ha expresado en reiteradas ocasiones que, para el acatamiento las normas de derecho internacional, es decir, para que los tratados o convenios, sean parte de nuestro ordenamiento jurídico interno, deben ser ratificadas por el Órgano Legislativo, institución por excelencia en aprobar las leyes de la República. En ese sentido, el artículo 153, numeral 3, de la Constitución Política preceptúa que La Asamblea Legislativa tiene la facultad de expedir las leyes en cuanto a aprobar o desaprobado, antes de su ratificación, los tratados y los convenios internacionales que celebre el Órgano Ejecutivo.

Por otra parte, es importante conocer la teoría Monista de la Supremacía del Derecho Internacional, que establece que más que sobreponer las normas internacionales al orden jurídico interno, pretende conciliar el mismo con el orden jurídico internacional. Plantea una interdependencia armónica entre uno y otro, ya que conlleva el propósito de garantizar no solo los derechos fundamentales del hombre, sino los derechos vitales para la conservación de la paz, la seguridad y el progreso de la comunidad internacional. (71)

(71) CUEVAS, Adrián. "El Bloque de la Constitucionalidad y los Tratados Internacionales": en Boletín de Informaciones Jurídicas N. 39, Año XXV, Imprenta Universitaria, Panamá, 2000, pp 303-310.



## 2.15. Teoría del Bloque de la Constitucionalidad

Este concepto tuvo sus orígenes en Francia, toda vez que éste, es el país que lo utiliza, por vez primera, en su doctrina constitucional, en 1971.

### 2.15.1. Concepto

La doctrina francesa define el Bloque de la Constitucionalidad como el conjunto de principios y reglas de valor constitucional. (72) En España, la idea del Bloque de la Constitucionalidad es una construcción que se origina en la jurisprudencia constitucional y que está especialmente asociada a la distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas.(73) En Panamá, el Bloque de la Constitucionalidad se recoge en la sentencia del 30 de julio de 1990, emitida por el pleno de la Corte Suprema de Justicia, así : “existe un conjunto normativo que integra con la Constitución un Bloque de Constitucionalidad que sirve a la Corte como parámetro para emitir un juicio sobre la constitucionalidad de una norma jurídica o actos sujetos al control judicial. En ese sentido, el Bloque de la Constitucionalidad está conformado por una serie de normas y principios, que van desde las normas de la Constitución vigente hasta las normas de tratados o convenios que así serian reconocidos.” (74)

(72) HOYOS, Arturo. “**El Control Judicial y el Bloque de la constitucionalidad en Panamá**”: en Registro Judicial. Panamá, Julio, 1990, p 6.

(73) CUEVAS, Adrián, Op. Cit., pp 303-310.

(74) Ibid., pp 303-310.

En igual dirección, la Corte Suprema de Justicia panameña, en su fallo del 3 de agosto de 1990, señala que “el Bloque de la Constitucionalidad está conformado por:

1. La Constitución vigente
2. Doctrina Constitucional sentada en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia. Esta condición reúne dos características:
  - 2.1. Tiene que ser compatible con el Estado de Derecho.
  - 2.2. La Corte se reserva la potestad de cambiarla cuando exista justificación para ello.
3. Algunos convenios ratificados por la República de Panamá.
4. La costumbre constitucional que no sea contraria al texto constitucional vigente.
5. Las normas de la Constitución derogada de 1946, con relación a actos expedidos y que surtan sus efectos durante la vigencia de la misma.” (75)

Somos de la opinión que la teoría del Bloque de la Constitucionalidad, está amparada en diversas fuentes del derecho, que a nuestro juicio, es muy abierta y le otorga a la Corte Suprema de Justicia cierta discrecionalidad, específicamente, en las sentencias que dicta la misma corporación, en donde ésta se reserva la potestad de cambiarla cuando exista justificación para ello.

#### **2.16. Los Convenios de la OIT y el Bloque de la Constitucionalidad**

Luego de conocer el principio de la *Pacta Sun Servanda*, el concepto de tratados y convenios, la Teoría del Bloque de la Constitucionalidad y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo No. 87 y 98, (75) CUEVAS, Adrián, Op. Cit., p 303-310.

ambos ley de la República, debemos expresar que de acuerdo al derecho internacional, un Estado que haya participado de la negociación y firma de un Tratado queda obligado por éste último, a cumplir con los preceptos jurídicos.

Ahora bien, la doctrina panameña es partidaria en no reconocer las normas del Derecho Internacional como parte del Bloque de la Constitucionalidad, salvo aquellas referentes al debido proceso. Es por ello, que el Dr. Arturo Hoyos, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, indica lo siguiente: “sostengo que en Panamá las normas de Derecho Internacional, como regla general, no forman parte del Bloque de la Constitucionalidad” (76). Sigue señalando el Dr. Hoyos “que las Normas del Derecho Internacional como regla general no tienen jerarquía constitucional en Panamá. Excepcionalmente ciertas normas de Derecho Internacional ratificadas por Panamá, pueden tener jerarquía constitucional si consagran derechos fundamentales que son esenciales para el Estado de Derecho, pero esto, por ahora, sólo conciernen al debido proceso legal”. (77)

En consecuencia, debemos inferir que los convenios números 87 y 98 de la OIT, ratificados por la Asamblea Legislativa, a través de la ley

(76) HOYOS, Arturo. Op. Cit., p 16.

(77) Hoyos, Arturo. **La Interpretación Constitucional**, Editorial Temis S.A., Colombia 1993, p106.

No 45 de 2 febrero de 1967 y de la Ley No 23 de 1 febrero de 1966, respectivamente, no son considerados como parte del Bloque de la Constitucionalidad, sino que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico interno, es decir, una ley más, de las otras tantas.

### **2.17. Los Tratados del Canal de Panamá y su Relación con el Derecho de Huelga.**

Para entender en su justa dimensión el tema de la prohibición del derecho de huelga en la Ley 9 de 11 de junio de 1997, por el cual se crea el Régimen de la Autoridad del Canal de Panamá, es menester introducir en el análisis, aunque sea en forma somera, los dos tratados del Canal suscrito entre Estados Unidos y Panamá, en 1977, pues de darse cualquier interrupción de la vía acuática, ya sea de carácter parcial o total; o si nos vamos al extremo, de darse un acto de sabotaje sobre el Canal, los Estados Unidos pudiese intervenir en el país, para reabrir el Canal o brindar la Protección, bajo el pretexto de que el Tratado de Neutralidad, así se lo permite, ya que según ellos, estarían garantizando la continuidad del servicio público de carácter internacional.

Como es de conocimiento público, el primer tratado es el relativo al Tratado del Canal, el segundo, es el denominado Tratado de Neutralidad. Analicemos, brevemente cada uno por separado.

## **2. 17.1 El Tratado del Canal de Panamá.**

La jurisdicción de Estados Unidos sobre la llamada antigua Zona del Canal (aproximadamente 1,400 Km. cuadrados que rodeaba la vía acuática), impuesta por el nefasto Tratado Hay Bunua Varilla, fue eliminada gracias al Tratado del Canal de Panamá suscrito entre Estados Unidos y Panamá, en 1977.

Este mismo instrumento jurídico, de carácter internacional, estableció como fecha para la salida de las tropas militares de nuestro territorio, el 31 de diciembre de 1999, como en la práctica ocurrió. En la misma fecha se contemplaba, que los Estados Unidos harían efectivo la transferencia del Canal al gobierno panameño.

El sociólogo panameño, Dr. Marcos Gandasegui hijo, en su artículo denominado "La Transferencia del Canal de Panamá" señala lo siguiente: "El fin de la jurisdicción norteamericana en la Zona del Canal se produjo el 1 de octubre de 1979, cuando Estados Unidos desmanteló su aparato gubernamental que incluía policía, juzgados y una amplia gama de servicios públicos. El sistema escolar de la antigua Zona del Canal fue asumido por el Departamento de Defensa al igual que los hospitales y el servicio de salud. El Tratado del Canal, Torrijos-Carter, creó una Comisión del Canal con la participación minoritaria de Panamá. La Comisión desapareció el 31 de diciembre de 1999. Entre 1977 y 1999, la junta directiva fue integrada por cinco norteamericanos y cuatro panameños.

Además, a partir de 1990, el administrador de la Comisión fue un panameño.”(78)

Sigue señalando el Dr. Gandasegui, en sus comentarios al Tratado del Canal que “en Estados Unidos la oposición al Tratado apenas le permitió al presidente Carter conseguir su ratificación por el margen mínimo de dos tercios en el Senado de ese país (67 votos contra 33).

La celebración de Carter, sin embargo, fue muy corta. La campaña triunfal de su sucesor, Ronald Reagan, se basó en lo que se llamó la política exterior equivocada de Carter quien había regalado” el Canal “americano”. La presidencia de ocho años de Reagan, que se inició en 1981, fue uno de los períodos más difíciles para Panamá. Se inició con la muerte de Torrijos (1981), continuó con el uso de las bases militares norteamericanas en Panamá para intervenir en las guerras insurreccionales de Centroamérica (con el financiamiento del tráfico ilícito de drogas) y, solo meses después de la despedida de Reagan de la Casa Blanca la invasión de diciembre de 1989.” (79)

### **2.17.2 El Tratado de Neutralidad**

El segundo Tratado del Canal firmado en 1977, fue el de “Neutralidad y Asuntos Concernientes al Funcionamiento del Canal.

(78) GANDASEGUI, Marcos.” La Transferencia del Canal de Panamá”, en Revista Tareas No 105, Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA), Panamá, Mayo-Agosto, 2000, pp 5-34.

(79) Ibid., pp 5-34.

El contenido fundamental de este tratado está íntimamente vinculado con el problema de la presencia militar norteamericana en Panamá. Esta situación obedece a las leoninas e ilegales reservas que fueron introducidas con posterioridad al Tratado de Neutralidad por el Senado de Estados Unidos. Muchos sectores en nuestro país han criticado acremente el contenido de estas enmiendas y reservas. Veamos.

Para el Dr. Julio Yau, reconocido diplomático y especialista en política internacional expresa que “La enmienda De Concini intenta derogar o neutralizar el artículo IV, pero no lo logra, porque jurídicamente, dicha Enmienda no sólo es nula desde el punto de vista procesal, sino que también porque la misma se proponía sustituir el concepto básico de la responsabilidad conjunta por la intervención unilateral de los Estados Unidos. De producirse esto se desmoronaría el mismo Régimen de Neutralidad que se quería consagrar y se viene abajo todo el Tratado.”(80)

Por su parte, el Dr. Juan Antonio Tack, uno de los negociadores de los Tratados Torrijos Carter y ex Canciller de la República, publicó que: “La tan cacareada Enmienda De Concini fue limitada en el texto del Instrumento de Ratificación del Tratado de Neutralidad que firmó el General Torrijos, estableciendo de manera muy clara que dicha enmienda no le da ningún derecho a los Estados Unidos a intervenir militarmente en los asuntos internos de la República de Panamá. Después de todo, todo (80) El Universal, Panamá, “**EU comete delito internacional interviniendo en Asuntos de Panamá**”, 24 de junio, 1999, p1.

el mundo sabe muy bien que los Estados Unidos, con Tratados y sin ellos intervienen en cualquier parte de la tierra cuando les da la gana. No sólo Panamá, sino el mundo entero están bajo el enorme “Paraguas del Pentágono.” (81)

Para el distinguido político y jurista, Dr. Carlos Bolívar Pedreschi, refiriéndose al Tratado de Neutralidad, expreso lo siguiente: “Leyéndolo las veces que el lector prefiera, no encontrará en dicho tratado cláusula alguna que exprese la fecha de terminación del mismo. En ausencia de la cláusula implícita o explícita sobre el punto, lo que sí podrá percibir el lector, tantas veces como lo desee, es el artículo 1 del referido tratado que sí dice expresamente que “El régimen de neutralidad se aplicará a cualquier otra vía acuática internacional que se construya total o parcialmente en territorio panameño”, con entera prescindencia de la fecha o siglo en que se construya.” (82)

Considero que tal afirmación, expuesta por el Dr. Pedreschi evidencia lo desventajoso que resulta el Tratado de Neutralidad con sus enmiendas al punto, que ha sido considerado por el mismo gestor, (81) El Universal, Panamá, “¿Por qué los opositores al Tratado de Neutralidad no regañan a los cien senadores norteamericanos?” , 4 de julio de 1999, 2da plana.

(82) PEDRESCHI, Carlos Bolívar. **Panamá Visión Geopolítica y Testimonial de su DRAM**, Ediciones EDIPRO, Colombia, 1992, p 26.



el extinto General Torrijos, como peligroso sí el mismo no se “administra juiciosamente por las futuras generaciones.”

Por otra parte, dentro de los aspectos más relevantes del Tratado de Neutralidad, está el referente a que el uso de la vía acuática, estará siempre abierta al tráfico marítimo internacional. Además, el Tratado establece, que Panamá ni cualquier otro país podrá discriminar contra barcos de bandera alguna, ni siquiera contra naves de países en estado de guerra.

En igual dirección, destaca el Dr. Gandasegui que “las enmiendas, condiciones, reservas y entendimientos introducidas por el Senado al Tratado de Neutralidad, después de su aprobación por parte de Panamá, se refieren a la insistencia de Estados Unidos de poder ejercer su poder unilateral sobre el funcionamiento de la vía acuática. El Senado aprobó dos enmiendas al Tratado. La primera fue hecha para modificar el artículo III. La enmienda señala que cada país tiene el derecho de actuar en forma independiente contra cualquier agresión o amenaza dirigida contra el Canal. La segunda enmienda hecha por el Senado fue el artículo VI. Indica que en caso de necesidad o urgencia los barcos de Estados Unidos (y/o Panamá) puedan ir a la cabeza de la línea de naves con el fin de transitar rápidamente por el Canal. El Senado también impuso dos condiciones al artículo V, para aprobar el Tratado de Neutralidad. La primera condición señala que Estados Unidos tiene el derecho de usar la

fuerza militar en la República de Panamá, para reabrir el Canal o restablecer la operación de la vía acuática. La segunda condición del Senado norteamericano indica que si Estados Unidos establece sitios de defensa (bases militares) en el área del Canal después del 31 de diciembre de 1999, mediante un acuerdo con Panamá, esta situación no alteraría el régimen de neutralidad. Para no dejar duda alguna, además, reitera el entendimiento de que Estados Unidos puede tomar la acción unilateral necesaria para defender el Canal contra cualquier agresión.”(83)

Somos de la opinión que el Tratado de Neutralidad y las leoninas enmiendas, que fueron introducidas por el Senado Norteamericano, después de su aprobación por Panamá, constituyen una afrenta a la dignidad del pueblo panameño y a las autoridades, que con el transcurrir de los años, éstas últimas, no han tenido el coraje, para demandar la nulidad absoluta ante las instancias internacionales.

Por otra parte, se debe hacer alusión al tema de la huelga y la neutralidad de las otras dos (2) vías acuáticas internacionales existentes, en este caso, el Canal de Suez y el Canal de Kiel. En el caso del Canal de Suez, se aplica el régimen legal contenido en la Convención de Constantinopla de 1888 y la ley egipcia de 1956, donde nacionaliza la vía acuática y el Canal de Kiel, mantiene vigente el Tratado de Versalles, con la competencia de los tribunales alemanes para conocer los casos de abordaje.

(83) GANDASEDGUI, Marcos. Op Cit. pp 5-34.

## **2.18. La Huelga y los Órganos de Control de la Organización Internacional de Trabajo OIT.**

### **2.18.1. Aspectos Generales**

Los órganos de control de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), llámese el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos, se han pronunciado en reiteradas ocasiones sobre el significado y alcance del derecho de huelga en los convenios 87 y 98; reconociendo además, que éstos instrumentos internacionales, en forma expresa, no reconocen el derecho de huelga. Sin embargo, estos organismos de control de la OIT, han considerado de interés, desarrollar algunos aspectos relevantes sobre la huelga, con el propósito de brindar algunas recomendaciones que puedan servir de base, para que los Estados Partes de los convenios antes mencionados, puedan resolver o solucionar problemas, referentes a esta delicada institución jurídica.

En ese sentido, el Comité de Libertad Sindical lo utiliza dentro del procedimiento especial instituido para examinar las quejas presentadas por violación a la libertad sindical (84) y la Comisión de Expertos de conformidad con el artículo 19 y 22 de la Constitución. (85)

**(84) Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 3ra edición Ginebra, 1994, p 69.**

(85) Ibid., p 69.

### **2.18.2. La Huelga y el Comité de Libertad Sindical.**

El Comité de Libertad Sindical (CLS), en su segunda reunión, celebrada en 1952, señaló que “el derecho de huelga es uno de los elementos esenciales del derecho sindical” (86) y que el mismo “constituye un derecho legítimo al que pueden recurrir los sindicatos para defender los intereses de sus miembros. (87)

El Comité de Libertad Sindical ha estimado que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituye un medio de defensa de sus intereses económicos. Además, el Comité de Libertad Sindical ha reconocido que el derecho de huelga es un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

(86) Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Op. Cit., p 69.

(87) Ibid., p 69.

### **2.18.3. Restricciones y Prohibiciones de la Huelga según el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos.**

Según el Comité de Libertad Sindical el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (servicios cuyo interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población). (88)

Por su parte, la Comisión de Expertos señala que la prohibición general de recurrir a la huelga está fundamentada en aspectos específicos de las propias legislaciones. Además, la Comisión de Expertos de la OIT, considera que la prohibición también puede darse en situaciones de crisis nacional o aguda, incluso en este caso, puede darse por un período limitado, y sólo en la medida de lo necesario para hacer frente a la situación. (89)

Señala el Comité de Expertos, que en la práctica pueden darse prohibiciones del derecho de huelga producto del "efecto acumulativo de las disposiciones relacionadas con la solución de conflictos colectivos de trabajo, según los cuales es obligatorio, en caso de que una de las partes así lo solicite o por iniciativa de las autoridades públicas, someter los

(88) Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Op. Cit., p 71.

(89) Ibid., p 71.

conflictos a un procedimiento de arbitraje que conduzca a una sentencia definitiva que tenga fuerza vinculante para las partes interesadas.” (90)

Los planteamientos así expuestos, nos llevan a concluir que el sistema jurídico, permite prohibir en la práctica todas las huelgas o suspenderlas con toda rapidez.

Ahora bien, es importante señalar que el derecho de huelga, no es un derecho absoluto que recogen las legislaciones, como lo han expuesto los tratadistas en materia laboral; este derecho está sujeto a diversas restricciones, que como señala la Comisión de Expertos “se aplican a determinadas categorías de trabajadores debido a su estatuto (función público), a las funciones que desempeñan (servicios esenciales), a su rango jerárquico (personal directivo) o cualquier combinación de esos factores. Otras restricciones están también relacionadas con los objetivos o las modalidades de la huelga o con la obligación de respetar un plazo de preaviso (cláusulas temporales).” (91)

Las restricciones del derecho de huelga se constituyen en una excepción del principio general. Estas restricciones que limitan las actividades de huelga se dan en los llamados servicios esenciales, noción que varía, según diferentes legislaciones. En nuestro país, la Constitución establece dichas restricciones, que determinará la ley.

(90) Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Op. Cit., p 72.

(91) Ibid., p 72.

La Comisión de Expertos señala que el convenio 87, garantiza el derecho de sindicación de los trabajadores, tanto del sector público como privado. Sin embargo, en el sector público o administración pública “su derecho colateral de huelga puede ser restringido o prohibido”<sup>(92)</sup> . Sin embargo, las restricciones y prohibiciones, no sólo afectan al sector público, sino que también afectan a los servicios esenciales, noción que varía, según las diferentes legislaciones. En el caso de Panamá, la ley 19 de 11 de junio de 1997, que regula la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 5, segundo párrafo, recoge el concepto de servicio público internacional esencialísimo, que ubicándolo en la dimensión en que lo colocarían la Comisión de Expertos, sería casi en forma similar que un servicio público esencial, por lo cual, pudiésemos concluir que la prohibición de la huelga en el Canal de Panamá, pudiera enmarcarse dentro de las recomendaciones y análisis que emite la Comisión de Expertos de la OIT., sin que ello signifique, que éste ha sido la opinión oficial de este organismo internacional en cuanto al tema de la prohibición de la huelga en el Canal de Panamá. Para efectos didácticos citamos la norma legal, de donde surge nuestra opinión, de la forma siguiente:

Artículo 5: ...”Debido al carácter de servicio público internacional esencialísimo que cumple el canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna.”

(92) Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Op. Cit., p 73.

Ahora bien, es importante advertir que la Comisión de expertos de la OIT, ha expresado que si el derecho de huelga es objeto de restricciones y de prohibiciones, los trabajadores deberían disfrutar de garantías compensatorias. Somos de la opinión que no existe recomendación más absurda que otorgar a los trabajadores garantías compensatorias si la huelga es prohibida; guardando las proporciones, sería “como entregarle un caramelo a un infante para que no siga llorando”

## **2. 19. Acción de Inconstitucionalidad sobre la Prohibición de la Huelga**

El señor Gabriel Castillo, Secretario General de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI), que es una expresión sindical beligerante dentro del movimiento obrero en Panamá, presentó ante la Corte Suprema de Justicia una Acción de Inconstitucionalidad, a través de su apoderada judicial, la Licenciada Anayansi Turner, contra varios artículos y expresiones de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, “Por la Cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá”.

Como quiera, que la referida Acción de Inconstitucionalidad, promovida por la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI), abarcan varios artículos y expresiones de la ley antes mencionada, es nuestro interés destacar solamente aquellos artículos y expresiones, contenidas en el recurso, que guardan relación con el tema objeto de la presente investigación.



Para ello, citaremos en primera instancia, los criterios jurídicos laborales impetrados por los recurrentes de la acción de la Inconstitucionalidad, que es la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI), a través de los análisis y puntos de vistas de la letrada en derecho, Licda. Anayansi Turner y posteriormente el criterio esgrimido por la Procuradora de la Administración, Licda. Alma Montenegro de Flecher.

Debo expresar que al momento de concluir el presente trabajo de investigación, se estaba en la espera de la posición definitiva de nuestra máxima corporación de justicia.

Es importante resaltar que la Acción de Inconstitucionalidad, una vez cumplidas las reglas de reparto, propias de este tipo de recursos, teniendo como asidero nuestro Código Judicial, Libro Cuarto, Título I, sobre la Guarda e Integridad de la Constitución, se tuvo como Magistrado Ponente, al Dr. Magistrado Arturo Hoyos. También, es importante hacer notar varios elementos que considero de valía, sin que ello desmerite la iniciativa y la postura de principio asumida por la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI). El primer comentario, consiste en que la acción fue presentada el 10 de octubre del 2001 y el segundo es el referente, a que ningún sindicato que pertenece o está vinculado a las actividades de la Autoridad del Canal de Panamá, se hizo representar o participó de la referida Acción de Inconstitucionalidad.

La Licda. Anayansi Turner, en la Acción de Inconstitucionalidad ataca la frase “se prohíbel a huelga...” del artículo 92 y el numeral 7 del artículo 109 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, que guardan relación con el tema de la huelga. Para mayor ilustración citamos literalmente los criterios expuestos por la distinguida jurista panameña:

“Artículo 92 y numeral 7 del 109 de la Ley 19 de 1997 violan el artículo 65 constitucional:

Estimamos inconstitucional la frase: “Se prohíbe la huelga” en el artículo 92 de la Ley 19 de 1997, que reproducimos a continuación:

Artículo 92:

Para asegurar que no se afecte el servicio público internacional para el cual fue creado el canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse, ni total ni parcialmente, ni desmejorarse por causa alguna. **Se prohíbe la huelga**, el trabajo a desgano y cualquier otra suspensión injustificada de labores. De ocurrir alguno de estos hechos la administración de la Autoridad procederá a adoptar las medidas para restablecer de inmediato el servicio y aplicará las sanciones establecidas en la Ley y en los reglamentos, incluyendo el despido. (El subrayado es nuestro).

En consecuencia con el contenido de este artículo, el numeral 7 del artículo 109 considera como práctica laboral desleal de un sindicato el llamado a huelga o participación en huelga, tal como

preceptúa literalmente la norma in comento:

Artículo 109:

Para los propósitos del presente capítulo, se consideran prácticas laborales desleales de un sindicato, las siguientes:

.....

**7. Llamar a huelga o participar en huelga**, paro de labores o en trabajo a desgano, o en manifestación contra la Autoridad durante un conflicto laboral. (El subrayado es nuestro).

Consideramos que dichos artículos violan el artículo 65 de la Constitución que establece claramente el derecho de huelga y la posibilidad de establecer a través de Ley restricciones en la huelga de servicios públicos.

Ya la Corte Suprema de Justicia ha establecido en sentencias de 7 de marzo de 1950, de 5 de diciembre de 1963 y de 23 de marzo de 1999, que no es posible que el legislador prohíba la huelga en los servicios públicos, extralimitándose en sus funciones, pudiendo solamente crear restricciones especiales a su ejercicio.

Veamos algunas consideraciones que esbozó en Sentencia de 23 de marzo de 1999, a propósito de demanda de inconstitucionalidad formulada por CONATO contra el numeral 4 del artículo 452 y párrafo del artículo 455 del Código del Trabajo, adicionados por la Ley 45 de 2 de julio de 1998:

“La Constitución social de 1946 (a.68) eliminó la prohibición de huelga por solidaridad y sólo permitió limitaciones al ejercicio de la huelga en los servicios públicos que la Ley determinara. En este período la Corte Suprema incluso declaró inconstitucional el artículo 321 del Código de Trabajo vigente a esa fecha, que prohibía la huelga en los servicios públicos (cfr. Sentencia de 7 de marzo de 1950), al considerar que el legislador se había extralimitado al desarrollar legalmente el precepto constitucional, que en ningún momento prohibía la huelga; sólo establecía que la ley podía crear restricciones especiales en los casos de los servicios públicos que aquella determinara.

El artículo 65 de la actual Constitución Política, ha establecido claramente el reconocimiento del derecho a huelga y que la ley podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

Partiendo de este contexto la Corte ha de reiterar, que las referidas restricciones especiales no alcanzan a anular el derecho a huelga, ni se hacen extensibles a todos los servicios públicos. Se trata de limitaciones a su ejercicio sólo para las empresas que presten servicios públicos, en los casos que la ley determine.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 5 de diciembre de 1963, al abordar el tema de las limitaciones al derecho a huelga, señaló fundamentalmente lo siguiente:

El ejercicio de derecho de huelga reconocido en el artículo 68 de la Constitución Nacional, se ha visto ya, no está sujeta a condición alguna. Su plenitud tiene como única limitación la que la ley determine en materia de servicios públicos...

Por otra parte, si el derecho a huelga sólo aparece limitado en la Constitución en la forma que ya se ha explicado, el convenio que establece la parte final del artículo 336 del Código de Trabajo implica indudablemente, una disminución del mismo contrario a la declaración expresa, contenida en el artículo 70 de la Constitución Nacional".

.....

En efecto, la apretada síntesis que se esboza en párrafos anteriores sobre la evolución constitucional que ha tenido en nuestro país el reconocimiento del derecho de huelga, nos indica con claridad que la tutela de este derecho, que hace parte de nuestra vida democrática, ha sido amplio, al punto de que desde temprano se apartó de las doctrinas tradicionales y generalizadas que impedían las huelgas de trabajadores de establecimientos

dedicados a prestar servicios públicos, para en su lugar convenir una bien lograda fórmula constitucional que sin coartar el derecho de huelga, permitiera en beneficio colectivo, aplicar ciertas restricciones especiales en los servicios públicos que la ley determinara.

De esta forma, el Estado garantizaba que la huelga, similar a otras manifestaciones sociales de descontento, no fuesen eliminada en detrimento de la lucha librada por la clase trabajadora desde el siglo XIX para afianzar este derecho”.

Y es en este sentido que el Código de Trabajo regula la huelga en los servicios públicos, pero sin prohibirla, dedicando un capítulo especial (Capítulo 3º del Título IV del libro III) a la huelga en los servicios públicos, en el cual se dispone que se entiende por servicio público; establece el plazo de 8 días calendarios para la comunicación de la declaratoria de huelga a la Dirección Regional o General de Trabajo del Ministerio de Trabajo; y fija los turnos de urgencia para que los centros de trabajo no se paraliquen en forma total, entre el 20 y el 30% del total de trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate.

En el caso de los funcionarios públicos, la ley N° 9 de 1994, de carrera administrativa, aunque no es muy explícita en esta materia, reconoce la huelga como un derecho de los servidores públicos (cfr. Artículo 135, numeral 21); la cual puede ejercer en caso

desacato por parte de las oficinas públicas de que se trate del fallo del Tribunal de Arbitraje (artículo 183, numeral 2); con la obligación de los funcionarios de prestar servicios mínimos para garantizar la prestación del servicio, hasta de un 25% o de 50% de tratarse de un servicio público esencial (artículo 137, numeral 13 y 185).

El sustento argumentativo jurídico para prohibir la huelga en la Autoridad del Canal de Panamá, en este artículo 92 de la Ley atacada, es el siguiente (Nos dice la primera oración del artículo): “Para asegurar que no se afecte el servicio público internacional para el cual fue creada el canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse, ni total ni parcialmente, ni desmejorarse por causa alguna”.

Pudiera inferirse que esta disposición se establece en desarrollo del artículo 309 constitucional que dice que el Canal de Panamá “permanecerá abierto al tránsito pacífico e ininterrumpido de las naves de todas las naciones”, mientras que el 316 constitucional indica que “...en consideración al servicio público internacional esencial que presta el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna”. Sin embargo estimamos que el tránsito ininterrumpido se puede mantener acudiendo a los turnos de urgencia que contemplan el Código de Trabajo y la ley de carrera administrativa, y que la huelga no es incompatible con esta condición dispuesta por la Carta Magna.

Llama la atención que el artículo 93 de la propia Ley 19 de 1997 prevea “asegurarse del número de trabajadores que se requiera para el funcionamiento ininterrumpido del Canal” en los días de descanso obligatorio y no lo haga para posibilitar el ejercicio constitucional del derecho de huelga.

En efecto, es ampliamente aceptado en el Comité de Libertad Sindical de la OIT y en la doctrina, en materia de derecho colectivo, el hecho de que el derecho de huelga es un prerrequisito o componente básico de la libertad sindical. Históricamente ha sido la herramienta fundamental para el logro de las conquistas más caras a la clase trabajadora a nivel mundial. Ya nos decía Mario de la Cueva de que el concepto de libertad sindical está constituido por una trilogía indisociable del derecho colectivo del trabajo, es decir, el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga, derechos que corresponden a todos los trabajadores sin distinción, incluyendo a los funcionarios públicos.

“La doctrina puede representarse gráficamente como un triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serían el sindicato, la negociación y contratación colectivas y la huelga, de tal suerte que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar, porque desaparecería el triángulo. De donde resulta falsa y engañosa la afirmación de que la asociación profesional es posible en ausencia del derecho a la negociación y contratación colectivas



o de la huelga, pues si el derecho del trabajo asegura la vida de los sindicatos es para que luchen por la realización de sus fines” (Mario de Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 9ª ed., Editorial Porrúa, 1984, México D.F.).

Y la libertad sindical en Panamá está protegida constitucional y legalmente, fundamentalmente por los Convenios Nos 87 y 98 de la OIT, firmados y ratificados por nuestro país.

Como puede observarse, la Licda. Anayansi Turner, esboza con claridad una serie de conceptos constitucionales, jurisprudenciales, doctrinales y legales, en cuanto al ejercicio y reconocimiento de la huelga, contrario a lo que el legislador patrio aprobó en la ley atacada de inconstitucional; situación que comparto plenamente con la letrada en derecho en el sentido de que no existe impedimento legal alguno para su ejercicio y reconocimiento, pero sí a restricciones especiales en los servicios públicos, y que a lo largo de este estudio investigativo, se ha venido demostrando.

Por su parte, la Procuradora de la Administración, Licda. Alma Montenegro de Flescher, a quien correspondió el traslado del negocio jurídico, emitió concepto sobre la Acción de Inconstitucionalidad, de la forma siguiente:

“Referente a la aludida inconstitucionalidad de las frases: “Se prohíbe la huelga”, contenida en el artículo 92 de la Ley N° 19 de 1997, este Despacho coincide con los argumentos expuestos por la demandante, ya que a través de una ley no se puede desconocer el ejercicio del derecho a huelga consagrado en el artículo 65 de la Constitución Política. El derecho a huelga, como último medio de presión que pueden emplear los trabajadores, debe reconocerse a toda la fuerza laboral del país, sin distinciones entre el sector privado y el sector público, pues este último, igualmente, admite el ejercicio de este derecho bajo ciertas restricciones, más no autoriza su prohibición.

El argumento expuesto en el párrafo anterior, se encuentra confirmado con la legislación vigente en el Código de Trabajo y en la Ley de Carrera Administrativa, en donde en los artículos 485, 486 y 487, del Código de Trabajo, regulan el ejercicio de la huelga en determinados servicios públicos y en el cual debe seguirse un procedimiento especial contemplado en el artículo 487 del Código de Trabajo.

En este mismo sentido, la Ley N° 9 de 20 de junio de 1994 “Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa”, establece como un derecho de los servidores públicos “Ejercer el derecho a huelga, de acuerdo con lo que

establece esta Ley” (numeral 21, del artículo 135) y como una obligación y un deber: “Garantizar la prestación de los servicios mínimos, en los casos en que la Constitución y la Ley otorguen el derecho a huelga y ésta se dé” (numeral 13, del artículo 137).

Sin embargo, tal como hemos expuesto en líneas anteriores, a los funcionarios de la Autoridad del Canal de Panamá, no le son aplicables las normas del Código de Trabajo, como tampoco la regulación contenida en la Ley de Carrera Administrativa; empero, esto no es óbice para que sea declarado inconstitucional, la frase “Se prohíbe la huelga”, inserta en el artículo 92 de la Ley N° 19 de 1997, ya que el ejercicio de este derecho se encuentra garantizado en el artículo 65 constitucional, el cual únicamente impone restricciones a la práctica de este derecho cuando se trate de servicios públicos. A nuestro juicio, estas restricciones no deben ser entendidas como una prohibición en el ejercicio de este importante derecho, en virtud del cual los trabajadores defienden sus intereses y reivindicaciones.

En este sentido, resulta oportuno citar la Sentencia de 7 de marzo de 1950, emitida por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en relación a una demanda de inconstitucionalidad

presentada contra el artículo 321 del Código de Trabajo, en virtud del cual se prohíbe la huelga en los servicios públicos. En este dictamen jurisprudencial, se expresó que: “La huelga en los servicios públicos que la ley señale podía ser restringida en cualquier forma, pero nunca prohibida a menos que se ignore el significado y alcance que el Constituyente le dio al tantas veces mencionado artículo 68, como lo demuestra la sesión en que fuera discutido; significado y alcance que una interpretación racional y lógica no puede dejar de confirmar.” (JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL). Recensiones de los fallos sobre inconstitucionalidad dictados por la Corte Suprema de Justicia desde 1946 hasta 1965. Sección de Investigación Jurídica de la Universidad de Panamá. Panamá. 1967. pág. 104)

De fecha más reciente, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de 23 de marzo de 1999, dictaminó lo siguiente:

“El artículo 65 de la actual Constitución Política, ha establecido claramente el reconocimiento del derecho a huelga, y que la ley podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

Partiendo de este contexto la Corte ha de reiterar, que las referidas restricciones especiales no alcanzan a anular el derecho a huelga, ni se hacen extensibles a todos los servicios públicos. Se trata de limitaciones a su ejercicio sólo para las empresas que presten servicios públicos, en los casos que la ley determine...” (El subrayado es de la Corte). (Registro Judicial de marzo de 1999. pág. 165).

Por los anteriores señalamientos, consideramos que resulta inconstitucional la frase “Se prohíbe la huelga.. contenida en el artículo 92 de la Ley Nº 19 de 1997; pues, desconocerle este derecho a los funcionarios que compone la Autoridad del Canal de Panamá, pues equivaldría a dejar nugatorio el derecho de que dispone toda la clase obrera, inclusive a la que labora en los servicios públicos, para ejercer este último recurso en sus reclamaciones laborales.

Como corolario de lo anterior, el numeral 7, del artículo 109, donde dice: “Llamar a huelga o participar en huelga”, deviene en inconstitucional al contrariar lo estatuido en el artículo 65 del Estatuto Fundamental, ya que a través de esta Ley no se puede impedir, dificultar perturbar u obstaculizar el ejercicio del derecho a huelga, toda vez que éste es uno de los instrumentos más efectivos de la clase

obrero para lograr el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. (Ver Sentencia de 23 de marzo de 1999)

Es necesario aclarar que en la Acción de Inconstitucionalidad, promovida por la Confederación de Unidad Sindical (CONUSI), a través de su representante judicial, la Licda. Anayansi Turner, la Procuradora de la Administración, Licda. Alma Montenegro de Flechers, solo solicitó la declaratoria de inconstitucionalidad de la frase “Se prohíbe la huelga...”, del artículo 92; de la frase “Llamar a huelga o participar en huelga”; del numeral 7 del artículo 109, y del numeral 5, del artículo 113, en la parte que dice “que infrinja lo dispuesto en el artículo 92...”, todas de la Ley 19 de 11 de junio de 1997. Sin embargo, los demás artículos y frases, que no son objeto de nuestro estudio, solicito no acceder a la declaratoria de inconstitucionalidad.

En este momento, el Magistrado Sustanciador, el Dr. Arturo Hoyos, deberá imprimirle la celeridad y rapidez, a la acción de inconstitucionalidad promovida por la Confederación de Unidad Sindical (CONUSI), para que el Pleno de la Corte Suprema de Justicia adopte su decisión final, definitiva, obligatoria.

## **2.20 La Huelga y las Organizaciones Sociales de Trabajadores del Canal de Panamá**

Desde la inauguración del Canal de Panamá, el 15 de agosto de 1914, los trabajadores que laboraban en el Canal de Panamá, estaban organizados en diversas organizaciones sociales de trabajadores. Dentro de las más sobresalientes se encontraban el Sindicato de Pilotos del Canal de Panamá, que se fundó en 1915; el Sindicato de Bomberos, cuya fundación data del año 1918 y la National Maritime Union (N.M.U.), que se fundó en el año de 1936, pero oficialmente comenzó a funcionar en Panamá, en el año de 1962. También existieron otros sindicatos de trabajadores, cuyos miembros prestaban sus servicios en las extintas bases militares norteamericanas, desde donde funcionaba el Ejército Sur de los Estados Unidos. Dentro de estos sindicatos podemos destacar el Sindicato del *Army*, que se encontraba ubicado en el Local 907, que aglutinaba en su seno a cientos de trabajadores, cuya beligerancia era reconocida por las autoridades norteamericanas y los grupos organizados del área canalera.

Dentro de este brevísimo marco histórico debemos emitir algunas consideraciones sobre las organizaciones sociales de trabajadores del Canal de Panamá, con el propósito de retratar con nitidez cuáles son aquellos sindicatos que mantienen su personería jurídica o fueron legalmente reconocidos por la Autoridad del Canal de Panamá, una vez

entró en vigencia la Ley No 19 de 11 de junio de 1997; cuántos sindicatos existen en la actualidad; cuántos trabajadores están afiliados en la actualidad y cuántos no; cuál es la posición de los sindicatos en torno al tema de la “prohibición de la huelga en el Canal de Panamá; a través de que medios o mecanismos jurídicos los trabajadores defienden sus intereses sociales y económicos.

#### **2.20.1 Organizaciones Sindicales Reconocidas por la Autoridad del Canal de Panamá.**

La Autoridad del Canal de Panamá, a través de la Junta de Relaciones Labores, reconoció como organizaciones sociales legalmente constituidas a las siguientes:

- 1. *Panama Area Metal Trades Council***
- 2. *National Maritime Union***
- 3. *Internacional Association of Firefighters, Local 13***
- 4. *Internacional Association of Machinists***
- 5. *Internacional Organization of Masters Mates & Pilots  
Panama Canal & Caribbean Branch***
- 6. *Panama Canal Pilots Branch***
- 7. *Marine Engineers Beneficiary Association***

Existen otras organizaciones de trabajadores reconocidas por la Junta de Relaciones Laborales, como uno de los componentes de la coalición del ***Panama Area Metal Trades Council***, que detallamos a continuación:



1. ***Internacional Brotherhood of Boilermakers, Iron Shipbuilders, Blacksmiths, Forgers and Helpers LL 463.***
2. ***Internacional Union of Operating Engineers Local 595***
3. ***United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada LL 652.***
4. ***Internacional Association of Machinists, Local 811.***
5. ***Internacional Brotherhood of Electrical Workers, Local 397.***

Es importante destacar que cada una de las organizaciones sindicales debidamente reconocidas por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, tiene su Resolución firmada por el presidente de la instancia jurídica de rigor, en que se le Reconoce y Certifica como una organización sindical y como representante exclusivo de la Unidad Negociadora, que representa frente a la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá, la cual se adjunta en los anexos correspondientes.

Por otro lado, es importante mencionar que de las organizaciones sindicales y la coalición debidamente reconocida por la Junta de Relaciones Laborales, sólo existen cinco (5) Unidades Negociadoras, dos de las cuales son ejercidas por la ***Panama Area Metal Trades Council*** y el resto por otros sindicatos.

Para mayor ilustración detallamos las Unidades Negociadoras, y que en la actualidad han pactado Convenciones Colectivas de Trabajo con la Autoridad del Canal de Panamá. Veamos:

- 1. *Panama Canal Pilots Branch***
- 2. *Internacional Association of Firefighters, Local 13***
- 3. *Marine Engineers Beneficiary Association***
- 4. *Panama Area Metal Trades Council .***

#### **2.20.2. Las Organizaciones Sociales de la Autoridad del Canal de Panamá y sus Afiliados.**

El Sindicato de Pilotos o Prácticos del Canal, cuyo Presidente o Representante Legal es el capitán José Claus, aglutina en su seno alrededor de doscientos cincuenta y ocho (258) trabajadores o afiliados; la Asociación Benéfica de Ingenieros Marinos, cuyo Secretario General o Representante Legal es el Ingeniero Luis Yau, cuentan con ciento cincuenta (150) trabajadores o afiliados; el Sindicato de Bomberos cuyo Presidente o Representante Legal es el señor Walte O'neill, está conformada por ochenta y tres (83) trabajadores o afiliados; el Sindicato del Canal de Panamá y el Caribe, cuyo Presidente o Representante Legal es el señor Felipe Joseph está compuesta por mil quince (1,015) trabajadores o afiliados aproximadamente.

La coalición de sindicatos a que nos hemos referido en líneas anteriores se denomina ***Maritime Metal Trades Council AFL. CIO.***, que es una alianza y fusión entre el Sindicato del Canal de Panamá y el Caribe, cuyo Representante Legal es el señor Felipe Joseph; el Sindicato ***Panama Area Metal Trades Council***, cuyo Presidente y Representante Legal es el señor Gustavo Ayarza y el ***National Maritime Union (N.M.U.)***, cuyo Presidente y Representante Legal es el señor René Lievanjie, que se constituyen en una coalición de sindicatos que atienden los reclamos colectivos de los trabajadores profesionales y los trabajadores no profesionales de la Autoridad del Canal de Panamá y es considerada la organización social de trabajadores con mayor cantidad de miembros o afiliados.

### **2.20.3. Las Organizaciones Sindicales de la Autoridad del Canal de Panamá, los Funcionarios y Trabajadores de Confianza No Afiliados.**

El artículo 2 de la Ley No 19 de 11 de junio de 1997, establece “que para los efectos de esta ley y los reglamentos, a menos que se usen de modo distinto o que en el contexto respectivo resulten con otro significado, las siguientes palabras y expresiones se entenderán con las definiciones consignadas en este artículo:”. Seguidamente el artículo en mención define una serie de conceptos entre los que podemos destacar los siguientes:

**Funcionarios:** El administrador, el subadministrador, el fiscalizador general, los jefes de las oficinas principales y los

que por reglamento se adscriban en tal categoría o denominación.

**Trabajadores de confianza:** Aquellos excluidos de cualquier unidad negociadora por razón de que el trabajo que realizan o la posición que ocupan dentro de la Autoridad, de alguna forma, podrían crear conflicto de intereses entre la administración, el trabajador y cualquiera unidad negociadora. Los reglamentos establecerán las posiciones que tendrán tal condición.

**Trabajadores:** Salvo los funcionarios y los trabajadores de confianza, las demás personas naturales que forman parte del personal de la Autoridad.

Con esta definición que nos brinda el artículo 2 de la Ley No 19 de 11 de junio de 1997, arribamos a la conclusión de que trabajadores no se encuentran afiliados a ninguna organización sindical, que en el caso que nos ocupa, serían los funcionarios y los trabajadores de confianza, por la misma naturaleza de las funciones que estos funcionarios realizan muy de cerca con la administración y pudiera provocar un conflicto de intereses con la administración o la del trabajador con la unidad negociadora, tal como lo preceptúa la norma jurídica en cuestión. Esta diferenciación conceptual es de vital importancia, toda vez que nos permite conocer qué trabajadores se encuentran protegidos por las unidades negociadoras y

los representantes exclusivos, frente a los reclamos que se hagan ante la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

Los trabajadores de confianza y los funcionarios que recoge el artículo 2 de la Ley No 19 de 11 de junio de 1997, son parte de nuestro estudio en la medida en que cuando se haga el estudio comparativo de los trabajadores afiliados y los no afiliados con respecto a aquellos aspectos sobre la huelga, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, es menester conocer su opinión y además, que permitirá validar el análisis estadístico y la interpretación de los datos.

Según información suministrada por la Dirección de Recursos Humanos de la Autoridad de Canal de Panamá, existe en la actualidad 467 trabajadores, que se encuentran en la categoría de funcionarios y trabajadores de confianza, en atención a lo preceptuado en el artículo 2 de la Ley No 19 de 11 de junio de 1997.

**CAPITULO TERCERO**  
**MARCO**  
**METODOLOGICO**

### 3. Marco Metodológico

#### 3.1. Tipo de Investigación

La investigación que estamos presentando es de tipo descriptiva-exploratoria. Nuestro trabajo de investigación es de carácter descriptivo, ya que se trata de describir situaciones y eventos relacionados con determinado fenómeno, que para nuestro caso sería el derecho de huelga en el Canal de Panamá.

Este estudio busca describir y especificar las propiedades más importantes de los protagonistas del tema, que para nuestro caso son: los sindicatos y trabajadores del canal, la administración de la Autoridad del Canal de Panamá y los aspectos jurídicos en discusión.

Según Sampieri, “Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver.” (1)

Además, consideramos nuestro estudio de carácter exploratorio, porque nos permitirá aumentar el grado de familiaridad con los protagonistas de la investigación, con el fin de obtener mayor información proveniente de la fuente directa, que para esta investigación, vendrían a ser las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores del Canal de Panamá, a quienes, por medio de la Ley 19 del 11 de junio de 1997, se le prohíbe el derecho a huelga.

(1) Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Batista Lucio, Pilar. **Metodología de la Investigación**, Editorial McGraw-Hill Interamericana, México, 1991, p. 61.

Citando nuevamente a Sampieri con respecto al tema, dijo

“Los estudios exploratorios en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el tono para investigaciones posteriores y más rigurosas.” (2)

Es importante, destacar que los estudios exploratorios se realizan, generalmente, cuando el objetivo de la investigación es examinar un tema o problema que ha sido poco estudiado o que no ha sido estudiado con anterioridad. Esto se comprueba, cuando la revisión de la bibliografía indica que hay guías no investigadas y si existen, son ideas dispersas relacionadas con el problema que se estudia.(3)

Para complementar lo expresado en líneas precedentes, citaremos literalmente la opinión del Profesor Dankhe, de la forma siguiente: Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real; investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones verificables.

(2) Dankhe (1986), citado por Hernández Sampieri, Roberto, Op.Cit, p. 59.

(3) Cfr. Hernández Sampieri, Roberto, Op.Cit, p. 58.



## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. La Población**

Está conformada por los 8,919 empleados de la Autoridad del Canal de Panamá, que constituye el total de los trabajadores de la institución; de los cuales 467 son funcionarios y trabajadores de confianza, que no se encuentran afiliados a ninguna organización sindical por ley; 8,452 son trabajadores que tienen una Unidad Negociadora y un Representante Exclusivo. Según información suministrada por las organizaciones sindicales, 1,506, se encuentran afiliados a los diversos sindicatos de la Autoridad del Canal de Panamá.

### **3.2.2. La Muestra**

Está representada por 845 trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, que representan el 10% del total de la población, de 8,452. Sin embargo, las muestras que utilizaremos para aplicar el instrumento son de 150 trabajadores, que se hicieron en forma aleatoria o al azar, que se encuentran afiliados a los diversos sindicatos existentes en la Autoridad. Además, la otra muestra está dada por 46 trabajadores de confianza o no afiliados, que se escogieron en forma aleatoria, quienes nos facilitaran la información sobre los temas de la huelga, la libertad sindical y otros.

## **3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos:**

### **3.3.1. Técnica**

En esta investigación se utilizará la técnica: la encuesta, la de carácter escrita: el cuestionario, para la obtención de los datos, a fin de

cuantificar el problema que se investiga; en este caso, conocer qué trabajadores están de acuerdo o no con la prohibición al derecho de huelga, algunos temas sobre la libertad sindical y otros de interés

### **3.3.2. Instrumento**

Para obtener los datos necesarios y lograr satisfactoriamente la investigación, se elaboró un instrumento para recopilar la información. El formato del cuestionario que contiene el encabezado con el nombre de la Universidad, Facultad y Escuela, a la cual se pertenece y el título del mismo, que servirá de guía a los participantes. Se presenta una breve introducción, donde se plantea los objetivos que se desean lograr con el cuestionario. Luego se solicita los datos generales del informante, al igual que la cooperación de cada uno de los encuestados, para que faciliten la investigación, contestando las preguntas con seriedad, honestidad y sinceridad. Posteriormente, aparece el instructivo, que explica lo que representa cada pregunta y la forma en que debe ser contestado. Se presenta el cuestionario redactado con las preguntas y al final del cuestionario se solicita que verifiquen si han contestado todas las preguntas, haciendo la observación que si algún encuestado desea hacer alguna observación adicional, puede utilizar el reverso del cuestionario. Finalmente, se agradece a los empleados por brindarnos su tiempo.

### 3.3.3. Procedimiento

Primeramente, se escogió el tema de la investigación que fue la “Prohibición de la Huelga a los Trabajadores del Canal de Panamá”, con el fin de elaborar el planteamiento del problema, que está dado por ¿Determinar si la ley que regula la Autoridad del Canal de Panamá, en lo que concierne a la prohibición del derecho de huelga, restringe la libertad sindical de los trabajadores y sindicatos del Canal de Panamá? Ello, nos permitió formular la hipótesis general de trabajo y nuestra hipótesis nula, donde surgen nuestra variable dependiente y la variable independiente, quienes guiaran la investigación, junto con los objetivos de la misma. Posteriormente, escogimos la población, que son los 1,506 trabajadores y la muestra, que son 150 trabajadores, que constituyen el 10 % de la cantidad de trabajadores que están afiliados a los sindicatos del Canal y los 46 trabajadores, que constituye el 10% de 467 trabajadores, que representan la cantidad de trabajadores que no están afiliado en ninguna organización sindical.

Escogimos como técnicas para aplicar la investigación, la encuesta, utilizando como instrumento el Cuestionario, explicando los detalles, su fórmula y cómo ha sido elaborado.

### **3.4. Definición de Variables**

Las variables son características, atributos, cualidades o propiedades que varían y se representan en las unidades de observación. Dicha observación es susceptible de medirse, ejemplo: la huelga en los puertos, los arrestos arbitrarios de dirigentes sindicales, etc. Es fundamental definir las variables, a fin de que cualquier persona que se interese por la investigación comparta o enfoque los términos con un significado similar. Las variables pueden ser de la forma siguiente:

#### **3.4.1. Variable Independiente**

Es el elemento, fenómeno o situación que explica o determina la presencia de otro fenómeno y que puede ser manipulado por el investigador. Son los factores que se suponen causantes directos de un determinado fenómeno, o sea, aquellas con el fin de explicar el grado o nivel con que actúa la variable dependiente.(4)

#### **3.4.2. Variable Dependiente**

Es la conducta o fenómeno que requiere una explicación científica. Se le identifica con el factor que, en virtud de la teoría, es condicionada por otro factor.(5)

Para esta investigación la variable dependiente es la Libertad Sindical y la variable independiente es la Huelga.

(4) Cfr. Hernández Sampieri, Roberto, Op.Cit, p. 75.

(5) Ibid. p. 75.

Una vez se establecen las variables, se destacan tres definiciones importantes en el marco metodológico que son: la definición conceptual, la operacional y la instrumental. Veamos.

### **3.5. Definición Conceptual**

En este punto, se definen los conceptos más importantes que orientan la investigación y que son los siguientes:

**Huelga:** la huelga debe entenderse como la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.”

**Libertad Sindical:** Es el derecho a participar de la constitución de un sindicato o de afiliarse a uno ya constituido, y el derecho a no constituirlo ni afiliarse y aun de separarse o desafiliarse.

**Canal:** El Canal de Panamá, que incluye la vía acuática propiamente dicha, así como sus fondeaderos, atracaderos y entradas; tierras y aguas marítimas, lacustres y fluviales; exclusas; represas auxiliares; diques y estructuras de control de aguas.

**Funcionarios:** El administrador, el subadministrador, el fiscalizador general, los jefes de las oficinas principales y los que por reglamento se adscriban en tal categoría o denominación.

**Trabajadores de Confianza:** Aquellos excluidos de cualquier unidad negociadora por razón de que el trabajo que realizan o la posición que ocupan dentro de la Autoridad, de alguna forma, podrían crear conflicto de intereses entre la administración, el

trabajador y cualquiera unidad negociadora. Los reglamentos establecerán las posiciones que tendrán tal condición.

**Trabajadores:** Salvo los funcionarios y los trabajadores de confianza, las demás personas naturales que forman parte del personal de la Autoridad.

**Funcionamiento del Canal:** Administración, operación, mantenimiento, conservación y protección del Canal.

### **3.6. Definición Instrumental:**

Se elaboró un instrumento para recopilar la información a través de un formato, que recogía el cuestionario que contiene la parte introductoria con el nombre de la Universidad, Facultad y Escuela, donde se realiza la investigación. Se reseña una breve introducción, que recoge los objetivos que se desean lograr con el cuestionario. Posteriormente, se le solicita los datos generales del informante, al igual que la colaboración de cada uno de los encuestados para que faciliten la información, contestando las preguntas con objetividad. Luego, aparece el instructivo, que explica lo que representa cada pregunta y la forma que debe ser contestado. Al final del cuestionario se solicita que verifiquen si han contestado todas las preguntas, haciendo la observación, que si algún encuestado desea hacer alguna observación adicional, puede utilizar el reverso del cuestionario. Finalmente, se agradece a los empleados por brindarnos su tiempo.

### **3.7. Definición Operacional:**

El tema de la investigación se intitula, "La Prohibición de la Huelga a los Trabajadores del Canal de Panamá"; a través del mismo se elaboró el planteamiento del problema, que está dado, por determinar si la ley que regula la Autoridad del Canal de Panamá, en lo que concierne a la prohibición del derecho de huelga, restringe la libertad sindical de los trabajadores y sindicatos del Canal de Panamá. Esta situación permitió formular la hipótesis general de trabajo y la hipótesis nula, quienes guiaran nuestra investigación, junto con los objetivos de la investigación. Luego se escogió la población de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales, que comprenden 1,506 trabajadores y la muestra, que está dada por 150 trabajadores, que constituyen el 10 % de dicha población y de 46 trabajadores, que constituye el 10% de 467 trabajadores que representan la cantidad de trabajadores que no están afiliado a ninguna organización sindical.

Se escogió, como técnicas para aplicar la investigación la encuesta, utilizando como instrumento el Cuestionario, explicando los detalles, su fórmula y cómo ha sido elaborado.

**CAPITULO CUARTO**  
**RESULTADOS, ANALISIS**  
**E INTERPRETACION**  
**DE DATOS**



## **4. Análisis de Resultados e Interpretación de Datos**

### **4.1 Aspectos Generales**

Con el propósito de conocer la opinión de los trabajadores afiliados de las organizaciones sindicales de trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá y de los funcionarios de confianza, a quienes hemos denominado trabajadores no afiliados; sobre los aspectos más importantes que giran en torno al derecho de huelga y de la libertad sindical, que dentro de la investigación constituyen las variables del estudio; se aplicó una encuesta a una muestra de 150 trabajadores para los afiliados a los sindicatos, que constituye una muestra del 10%, del total de trabajadores afiliados y de 46 trabajadores, que constituye una muestra del 10%, del total de funcionarios de confianza, que comprende la población de los trabajadores no afiliados, tal como se consigna en el capítulo 3 del presente trabajo, correspondiente a la Población y Muestra.

La información recabada se analiza en dos secciones a saber:

La opinión de los trabajadores afiliados y no afiliados, en torno a los temas de la huelga y la libertad sindical, recogidas en las gráficas circulares.

Un cuadro comparativo de la opinión de los trabajadores afiliados y no afiliados, en torno a los temas de la huelga, la libertad sindical y otros, contenidas en las gráficas de barras.

#### **4.1.1. Caracterización de los Encuestados, según Sexo, Edad y Nivel Académico.**

En la Gráfica No.1, se aprecia el tipo de encuestados por sexo.

Obsérvese que se trata en su mayoría de trabajadores afiliados hombres, que corresponden el 92% y el 8% pertenece a las mujeres. Seguidamente en la Gráfica No.1 A, está el tipo de encuestados por sexo de los trabajadores no afiliados, donde el 85% corresponde al sexo masculino y el 15% al femenino.

Con respecto a la Gráfica No.2, se observa el tipo de encuestado por edad. Nótese que la mayoría de los trabajadores afiliados encuestados están ubicados entre los 25 y 45 años de edad, que corresponde al 74% de la población encuestada. Un 19% comprende a aquellos trabajadores que están ubicados de los 45 años en adelante y finalmente un 7% corresponde a aquel segmento de la población encuestada menor de 25 años.

Con relación al tipo de encuestado por edad, de aquellos trabajadores no afiliados, observamos en la Gráfica No. 2A, que los trabajadores encuestados se encuentran entre 25 y 45 años y comprenden el 87%; seguidamente de la población mayor de 45 años que fue el 13%, no existiendo población encuestada por debajo de los 25 años.

La Gráfica No. 3, recoge el tipo de encuestados por nivel académico de la población de trabajadores afiliados, teniendo mayor preponderancia aquellos que culminaron el bachillerato, que corresponde al 73%; seguido del 15% de aquellos que tenían Licenciaturas; acompañados de trabajadores con Post Grados, quienes obtuvieron el 9% y el 4%, correspondía a trabajadores que poseían Maestrías. La Gráfica No. 3 A, que corresponde a los trabajadores no afiliados por Nivel Académico, los que tenían Licenciaturas obtuvieron el 67%; los de Post Grado un 20%; 13% correspondía a Maestrías y no existieron encuestados con Bachillerato.

#### **4.1.2 Opinión en torno a las disposiciones constitucionales sobre la Autoridad del Canal de Panamá**

La Gráfica No.4, aborda lo relativo a sí los trabajadores afiliados conocen las disposiciones constitucionales sobre el Canal de Panamá. Obsérvese que un 64%, respondió que Sí y un 36% que No. La Gráfica No. 4 A, desarrolla lo concerniente a que sí los trabajadores no afiliados conocen las disposiciones constitucionales sobre el Canal de Panamá; éstos respondieron que un 93% sí tenía conocimiento y 7%, que no la tenía.

Como se observa los trabajadores no afiliados respondieron tener mayor conocimiento sobre las disposiciones constitucionales que los trabajadores afiliados, lo cual indica que los trabajadores vinculados a las

organizaciones sindicales de la Autoridad del Canal de Panamá desconocen aspectos constitucionales de interés.

#### **4.1.3 Opinión en torno a las disposiciones legales sobre las relaciones de trabajo en la Autoridad el Canal de Panamá**

Por su parte, la Gráfica No.5, presenta la opinión de los trabajadores afiliados, con respecto a sí conocen los aspectos legales de las relaciones de trabajo de la Autoridad del Canal de Panamá. Nótese que un 68% respondió que Sí y 32 que No; en tanto, que en la Gráfica No. 5A, el 91 % los trabajadores no afiliados expresaron que si las conocían y 9% respondió negativamente.

#### **4.1.4 Opinión en torno al artículo 92 de la ley 19 de 11 de junio de 1997, de la Autoridad del Canal de Panamá.**

La Gráfica No.6, permite apreciar que los trabajadores afiliados expresaron en 91%, que conocen el contenido del artículo 92 de la ley 19 de 11 de junio de 1997, de la Autoridad del Canal de Panamá y el 9% expresó desconocer el contenido del mismo. Cabe destacar que en la elaboración del instrumento que se aplicó, se omitió el contenido del artículo 92, con el propósito de que los encuestados identificarán que se trata de la norma que prohíbe la huelga.

En la Gráfica No. 6A, se cuestionó a los trabajadores no afiliados sobre si conocían el contenido del artículo 92 de la ley antes mencionada y el 87% respondió afirmativamente y el 13%, contestó negativamente.

#### **4.1.5 Opinión en torno a sí deben mantener la prohibición de la Huelga a los sindicatos y trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá**

Para evaluar el aspecto referente a sí se debe mantener la prohibición de la huelga a los sindicatos y trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, la Gráfica No. 7, recoge la opinión de los trabajadores afiliados encuestados, quienes se expresaron satisfactoriamente en 86% y en forma negativa en 14%.

Esta posición fue compartida en la gráfica No. 7 A, por los trabajadores no afiliados encuestados en un 3% de más que los trabajadores afiliados, al obtener un 89% en forma favorable contra un 11% desfavorable.

#### **4.1.6 Opinión en torno a sí conocen qué es una Convención Colectiva de Trabajo.**

Los datos obtenidos en la Gráfica No.8 de los trabajadores afiliados, con respecto a sí conocen qué es una Convención Colectiva de Trabajo, arrojaron que el 84% estuvo de acuerdo en conocerlo y el 16% expresó desconocer el tema.

Los trabajadores no afiliados encuestados expresaron en la Gráfica No. 8 A, que el 85% conocía y el 15% desconocía que era una Convención Colectiva de Trabajo.

#### **4.1.7 Opinión en torno a qué aspectos contempla una Convención Colectiva de Trabajo.**

En cuánto a qué aspectos contempla una Convención Colectiva de Trabajo, la Gráfica No. 9, recoge la opinión de los trabajadores afiliados. Estos se expresaron en 82% en forma positiva y 18% en forma negativa.

Los trabajadores no afiliados fueron más conservadores en sus respuestas al expresar en la Gráfica No. 9 A, que el 78% sí conocía y 22% no conocía qué aspectos se contiene una Convención Colectiva de Trabajo.

#### **4.1.8 Opinión en torno a sí conocían sobre la existencia de Sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá.**

Los datos tabulados en la Gráfica No. 10, de los trabajadores afiliados encuestados demuestran que el 95%, expresó que sí conocían sobre la existencia de sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá y el 5% respondió en forma negativa. La muestra recogida en la Gráfica No. 10 A, de los trabajadores no afiliados encuestados, respondieron que el 93% sí conoce de la existencia de sindicatos contra un 7% que desconoce sobre el tema.

#### **4.1.9 Opinión en torno a sí conocen en qué consiste la Libertad Sindical.**

Con respecto a sí conocen en qué consiste la libertad sindical, los trabajadores afiliados respondieron en la Gráfica No. 11, que el 86%, sí la conocía y el 14% de los encuestados opinaron lo contrario.

La Gráfica No. 11A, de los trabajadores no afiliados permite apreciar que el 74% expresó conocer en qué consiste la libertad sindical y el 26% dijo que no conocía el tema.

#### **4.1.10 Opinión en torno a sí conocen el Convenio 87, sobre Libertad Sindical.**

En la Gráfica No. 12, los trabajadores afiliados consignaron que el 81% sí conocían el Convenio 87 sobre la libertad sindical y el 19% opinó lo contrario. En tanto, sobre este mismo tema los trabajadores no afiliados en la Gráfica No. 12 A, respondió el 48%, que sí conocía y el 52%, dijo no conocer el convenio.

#### **4.1.11 Opinión en torno a sí conocen el Convenio 98, sobre Negociación Colectiva de Trabajo.**

Sobre la opinión del Convenio 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, los trabajadores afiliados en la Gráfica No. 13, señalaron que el 75% tenía conocimiento del mismo y el 25% desconocía el tema en cuestión. Por su parte, la Gráfica No. 13 A, que recoge la opinión de los trabajadores no afiliados sobre el conocimiento del

Convenio 98, el 59% respondió en forma positiva y el 41% en forma negativa.

#### **4.1.12 Opinión en torno a sí conocen algunos mecanismos para solucionar conflictos de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá.**

Los trabajadores afiliados al ser cuestionados sobre el conocimiento de algún mecanismo para solucionar conflictos de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá, en la Gráfica No.14, se observa que el 78% estaba a favor, con un 22% en contra.

Los trabajadores no afiliados en la Gráfica No. 14 A, opinaron el 83% en forma afirmativa y el 17% en forma negativa.

#### **4.1.13 Opinión en torno a sí conocen qué es la Mediación.**

En cuanto a qué trabajadores conocen qué es la mediación, éstos respondieron en la Gráfica No.15, que el 71% lo conocía y el 29% desconocerlo. En cambio, los trabajadores no afiliados en la Gráfica No. 15A, consignó que el 67% la conocía y el 33% dijo no conocerla.

#### **4.1.14 Opinión en torno a sí conocen qué es la Conciliación.**

En lo que se refieren a sí los trabajadores afiliados conocen qué es la conciliación, éstos respondieron en la Gráfica No. 16, que el 87% sí conocía y el 13% la desconocía. Por su parte, los trabajadores no



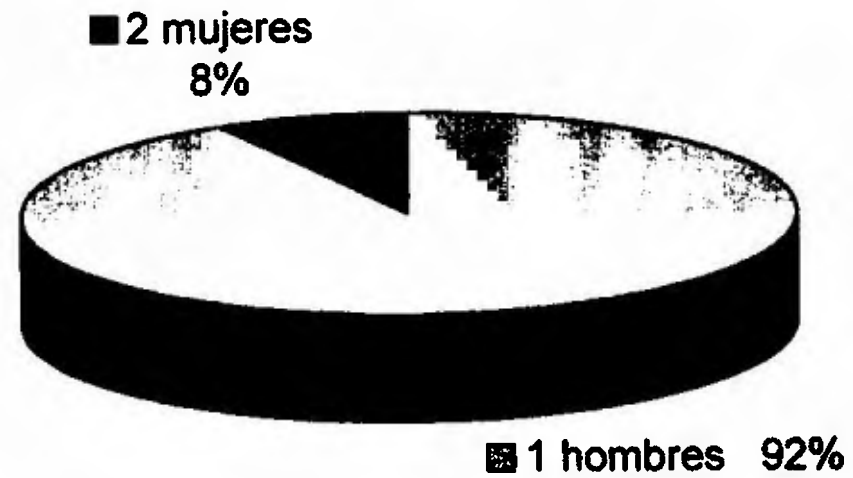
afiliados con respecto al mismo tema opinaron en la Gráfica No. 16 A, que el 93%, sí sabían y el 7% no sabía.

#### **4.1.15 Opinión en torno a sí conocen qué es el Arbitraje.**

Respecto al cuestionamiento de los trabajadores afiliados sobre si conocen qué es el arbitraje, éstos señalaron en la Gráfica No. 17, que el 91% sí conocía y el 9% no conocía esta figura jurídica. En cambio, los trabajadores no afiliados al ser indagados sobre el mismo tema opinaron en la Gráfica No. 17 A, que el 61% sí conocía y el 39% no conocía.

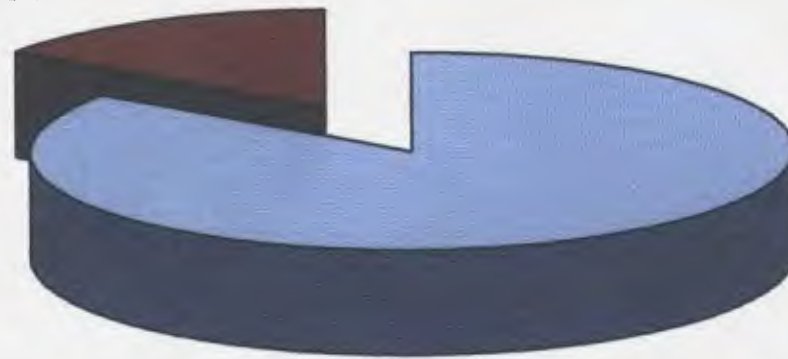
# **GRAFICAS CIRCULARES**

**GRAFICA 1**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**POR SEXO**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**

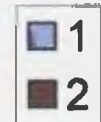


**GRAFICA 1 A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**POR SEXO**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**

■ 2, mujeres,  
15%



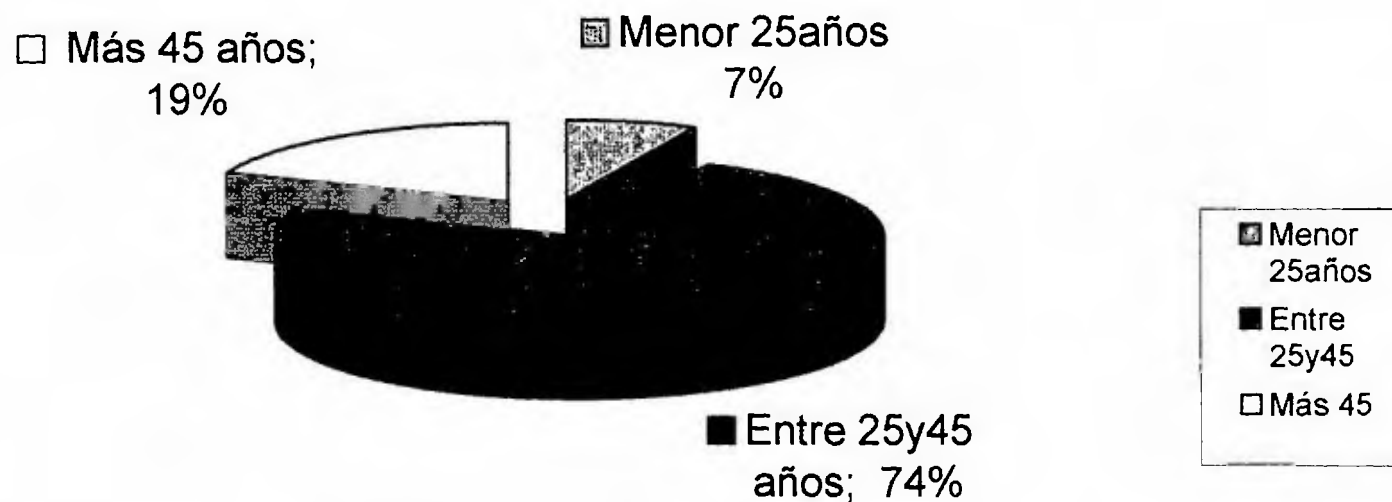
■ 1, hombres,  
85%



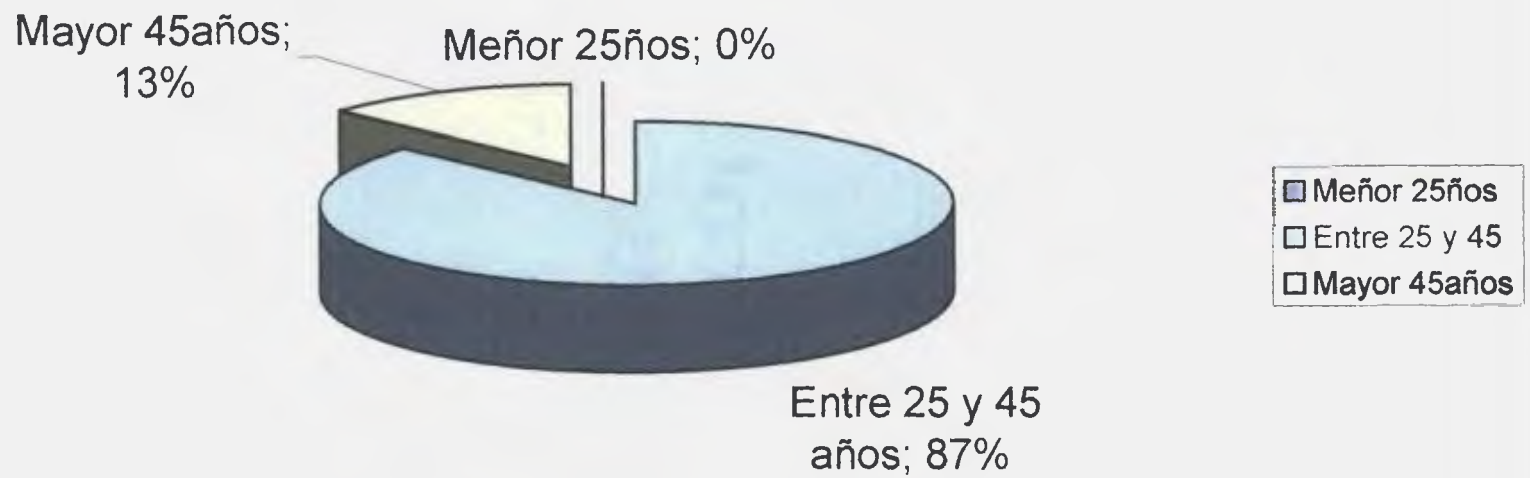
## GRAFICA 2

# TIPO DE ENCUESTADOS POR EDAD

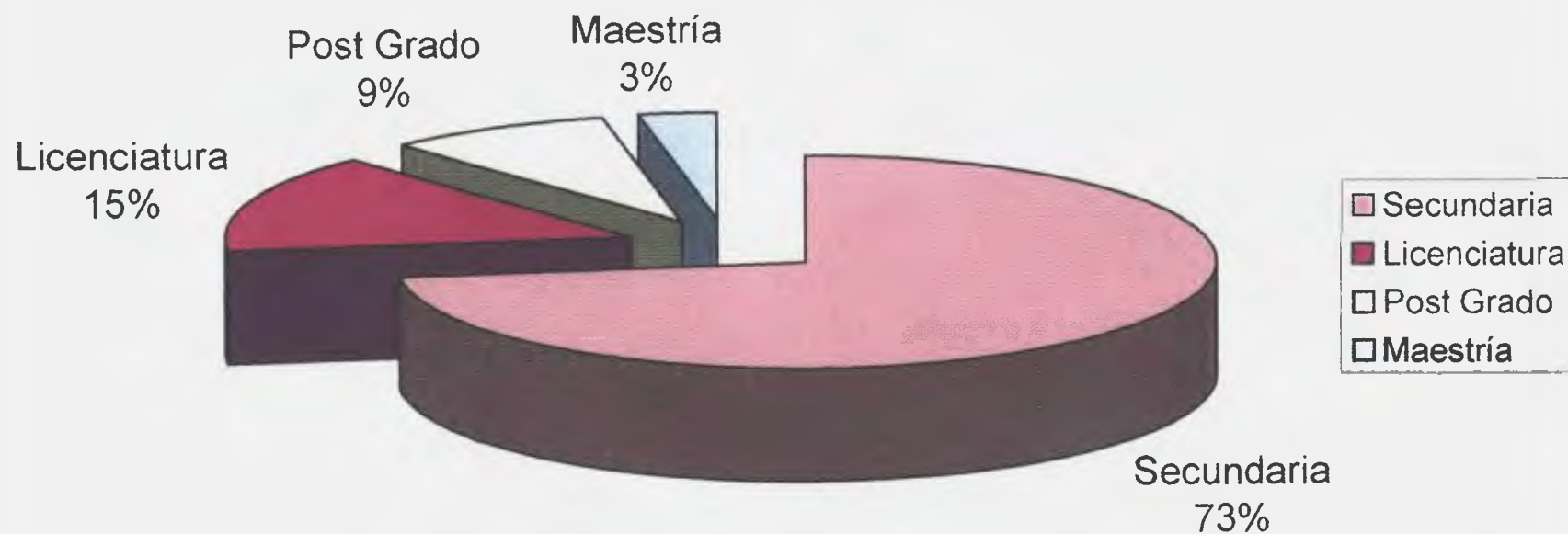
### TRABAJADORES AFILIADOS



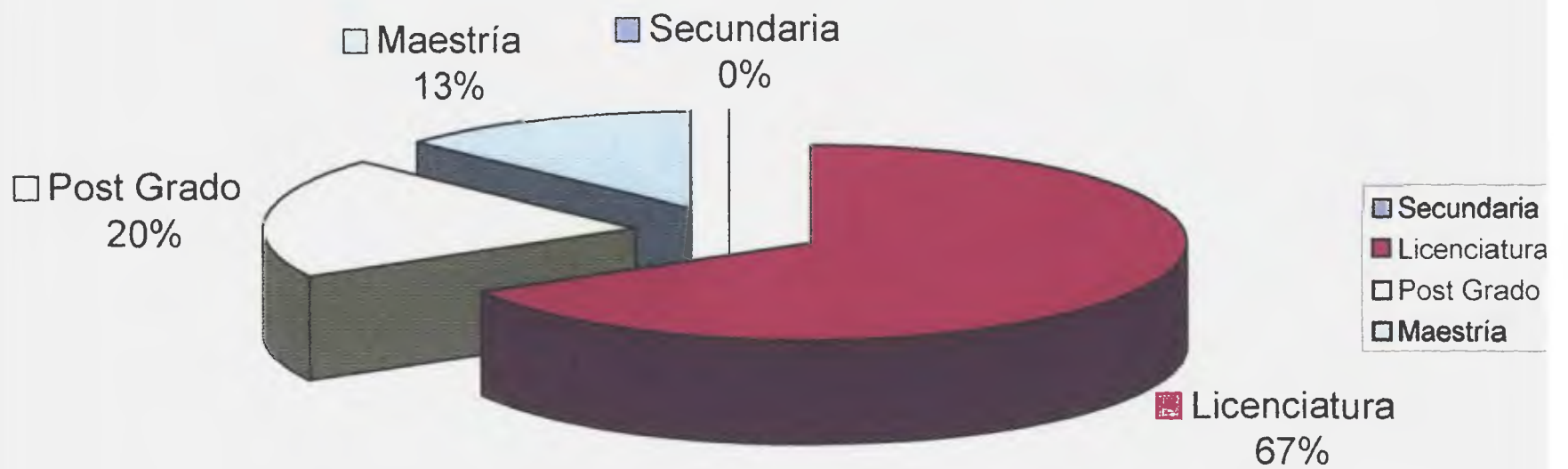
**GRAFICA 2A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**POR EDAD**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**



### GRAFICA 3 TIPO DE ENCUESTADOS POR NIVEL ACADEMICO TRABAJADORES AFILIADOS

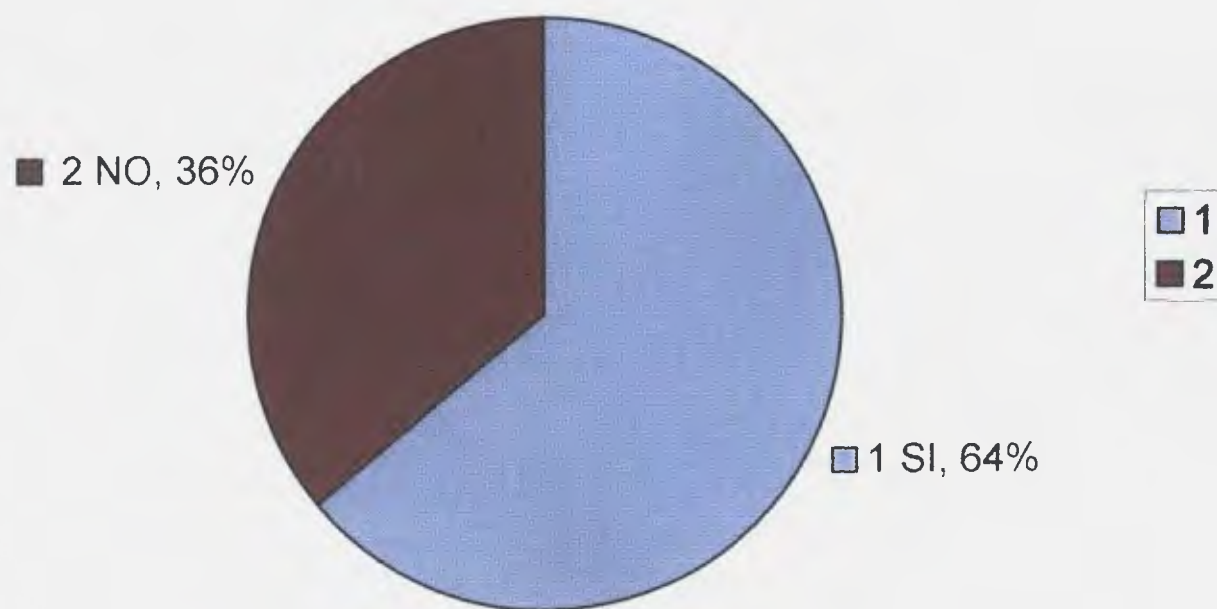


**GRAFICA 3A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**POR NIVEL ACADEMICO**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**



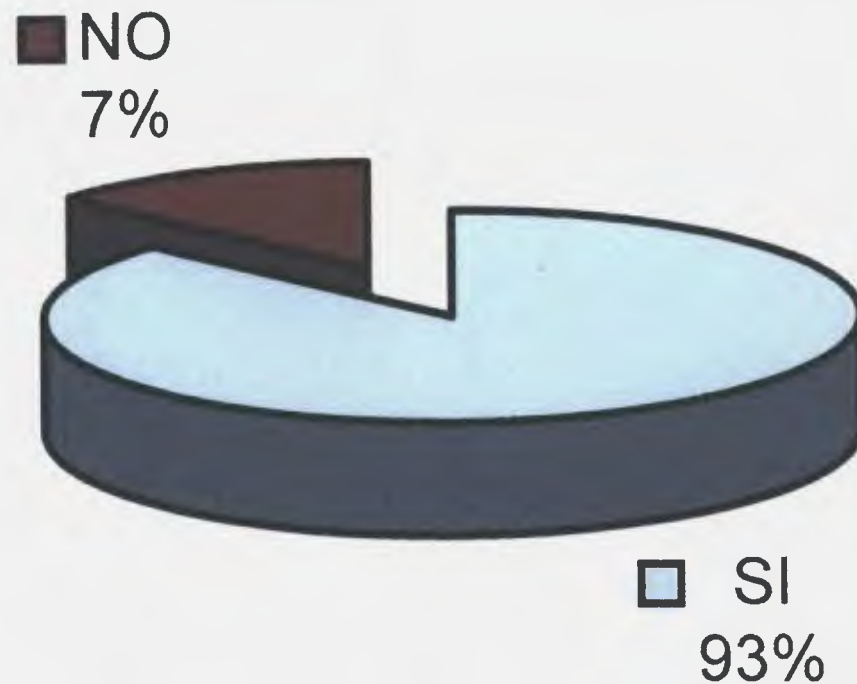


**GRAFICA 4**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**SI CONOCE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES SOBRE EL**  
**CANAL DE PANAMA**

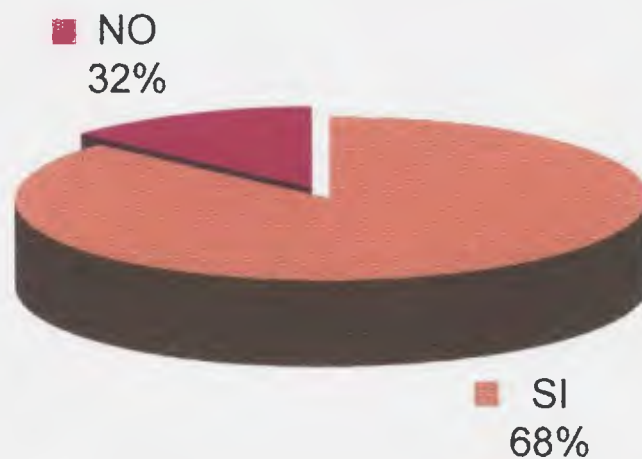


**GRAFICO 4A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**

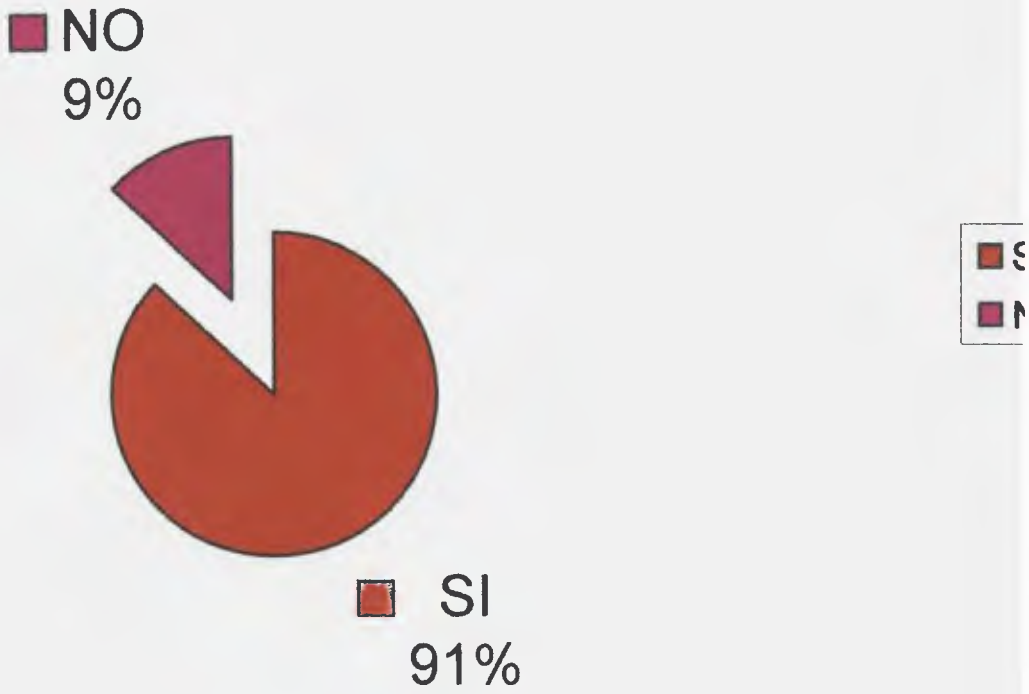
**CONOCE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES SOBRE EL CANAL  
DE PANAMA**



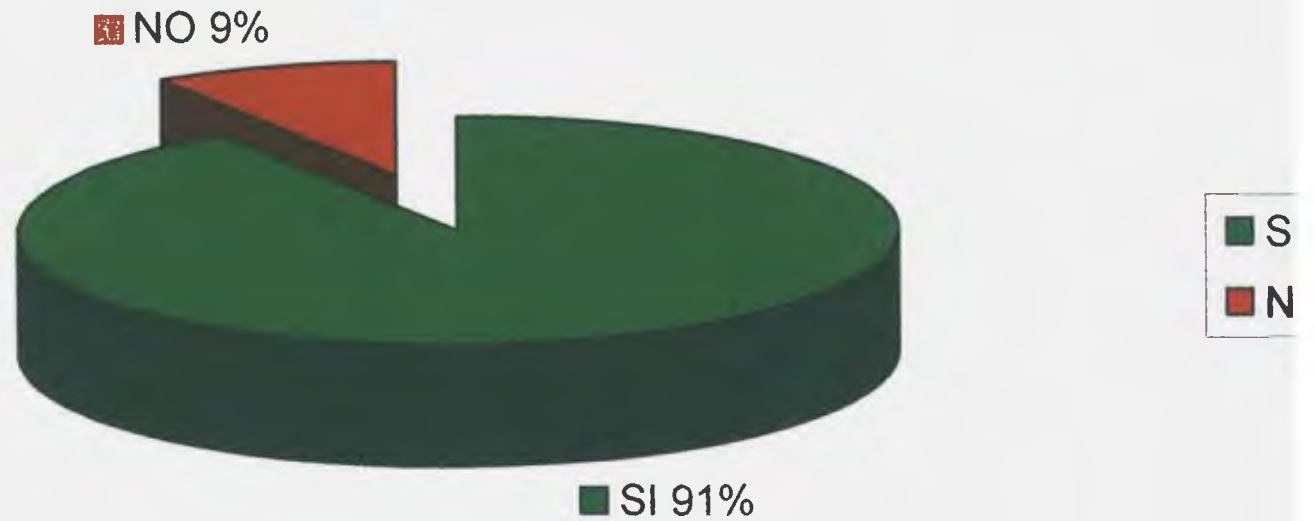
**GRAFICA 5**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
CONOCE LOS ASPECTOS LEGALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA  
AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA



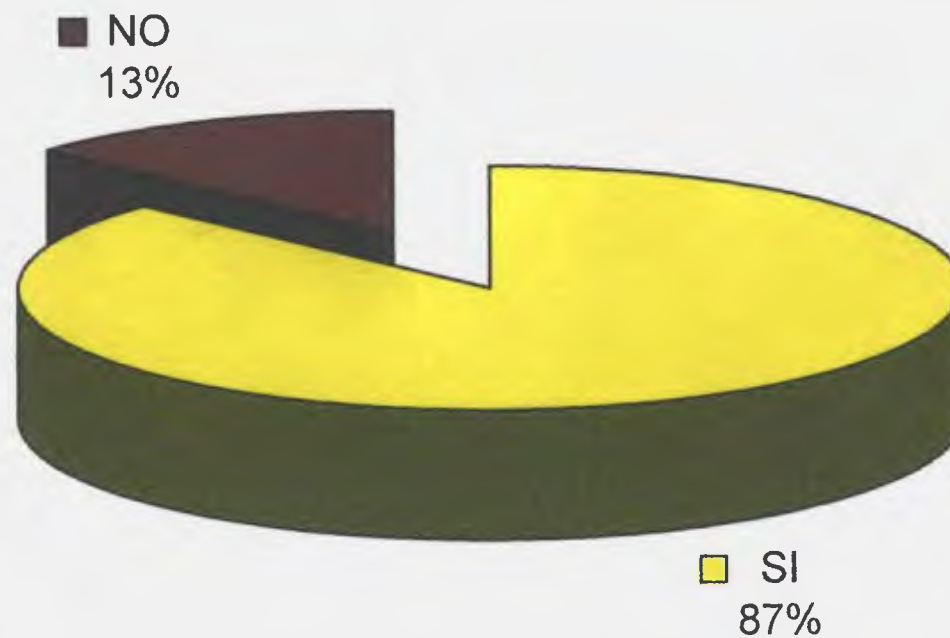
**GRAFICA 5A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE LOS ASPECTOS LEGALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA**  
**AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA**



**GRAFICA 6**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE EL CONTENIDO DEL ARTICULO 92 DE LA LEY 19 DE 11 DE**  
**JUNIO DE 1997, DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA**



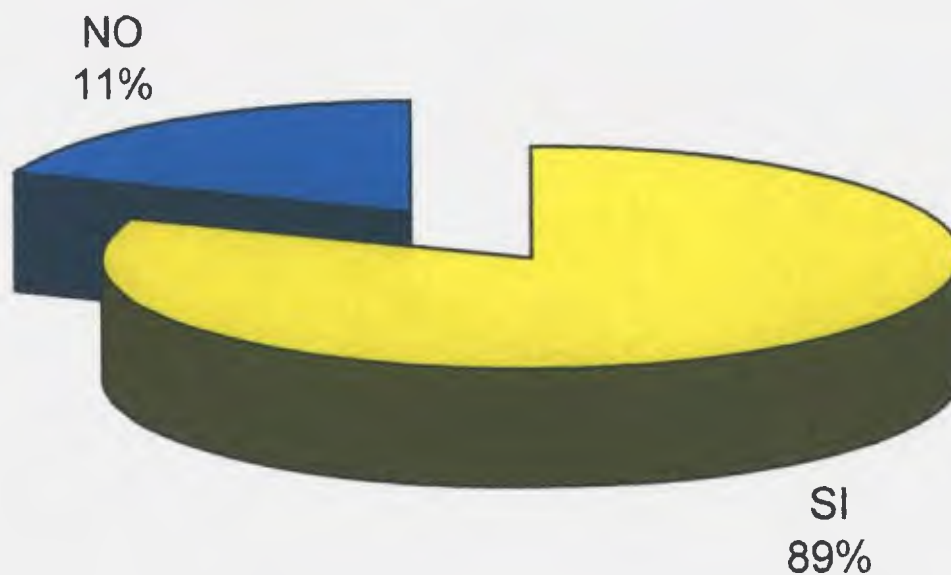
**GRAFICA 6A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE EL CONTENIDO DEL ARTICULO 92 DE LA LEY 19 DE 11 DE**  
**JUNIO DE 1997, DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA**



**GRAFICA 7**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**SE DEBE MANTENER LA PROHIBICION DE LA HUELGA A LOS**  
**SINDICATOS Y TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE**  
**PANAMA.**

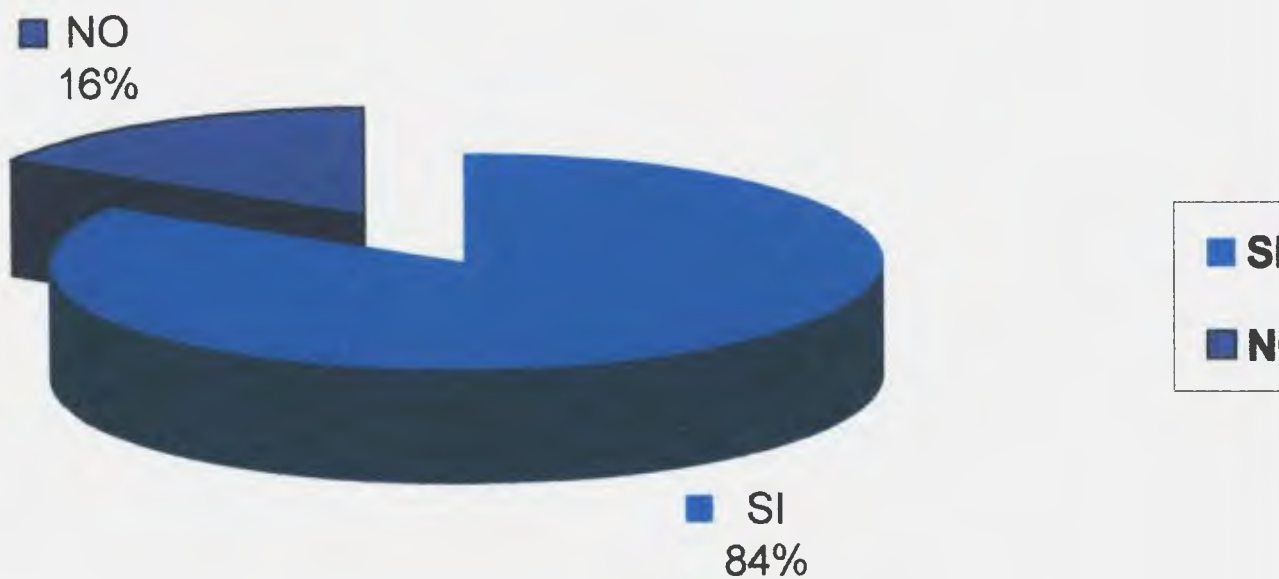


**GRAFICA 7A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**SE DEBE MANTENER LA PROHIBICION DE LA HUELGA A LOS**  
**SINDICATOS Y TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE**  
**PANAMA.**

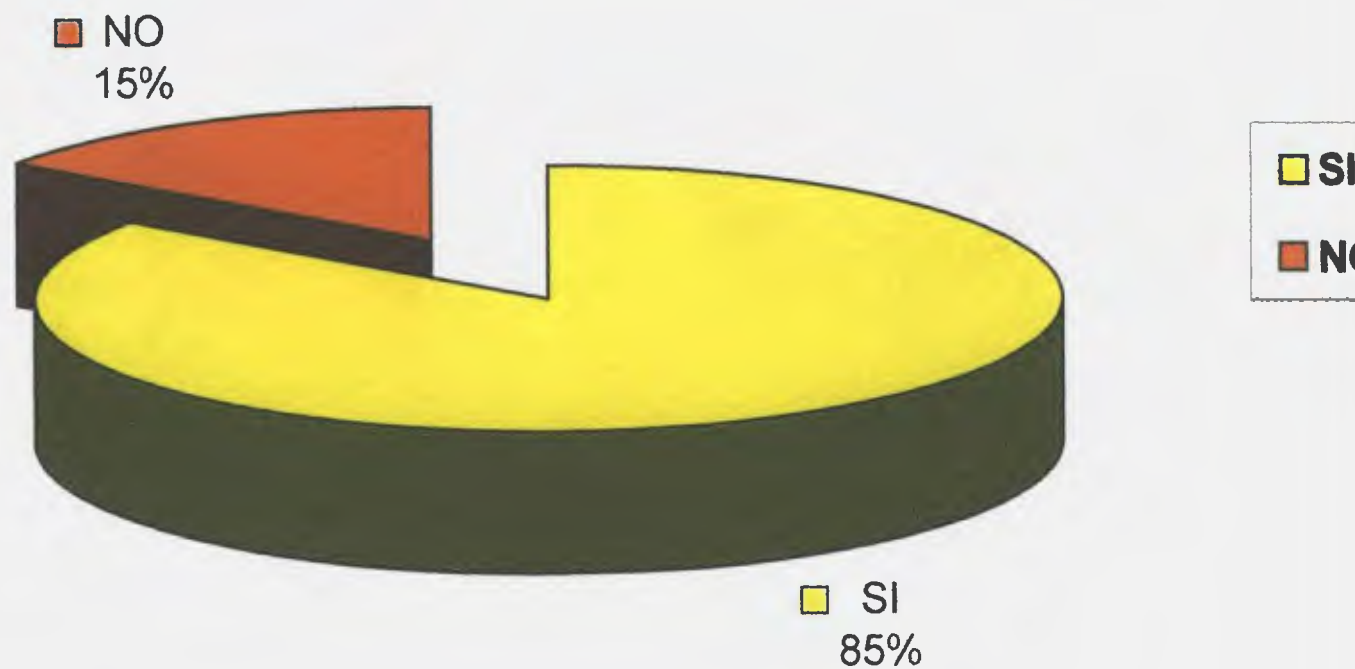




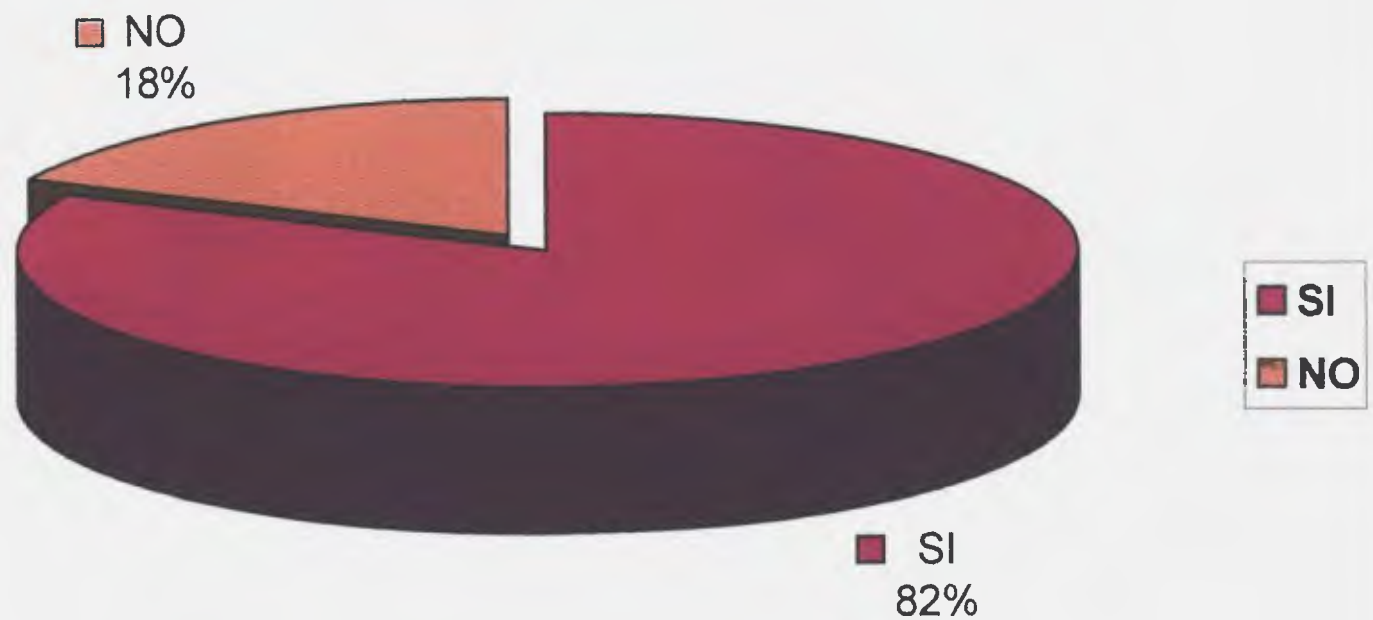
**GRAFICA 8**  
**TIPOS DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**



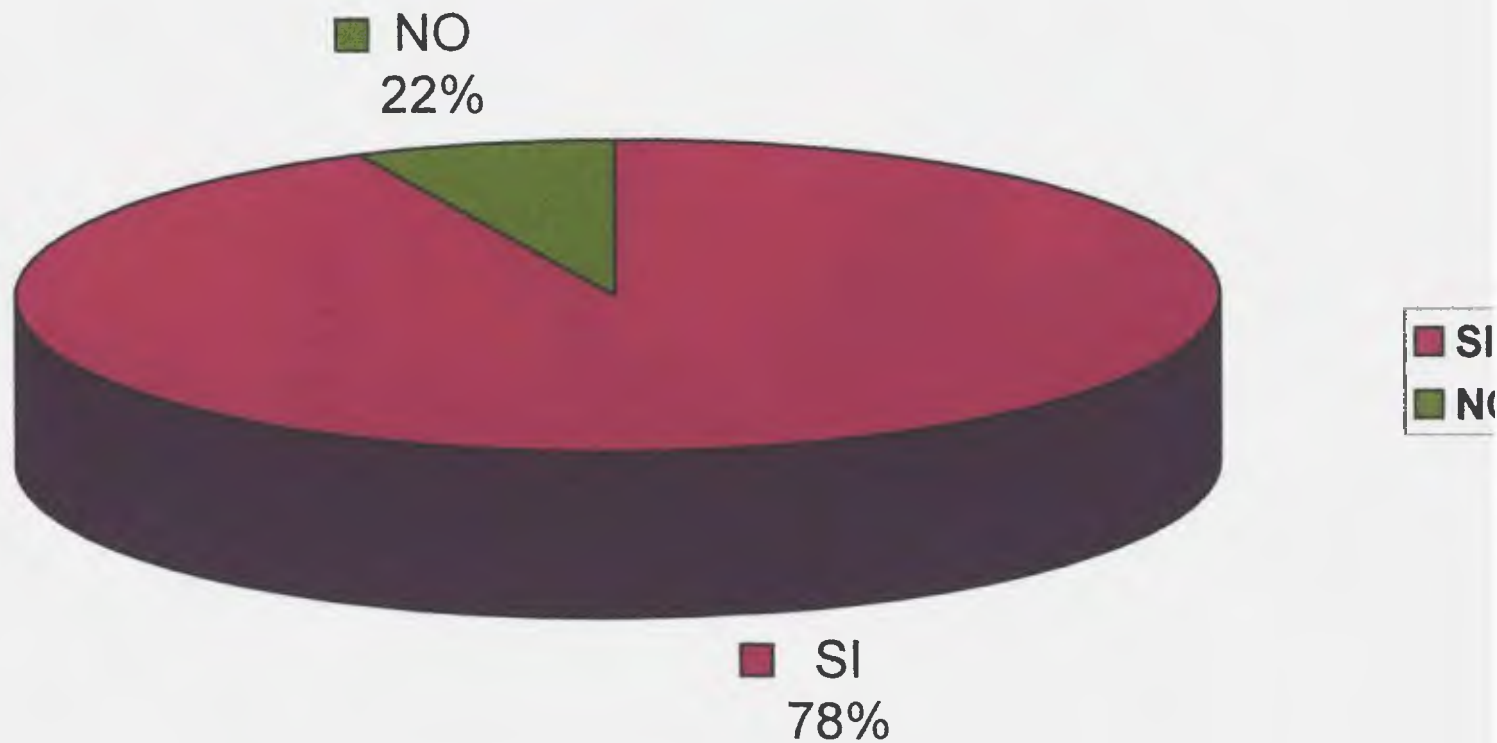
**GRAFICA 8A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**



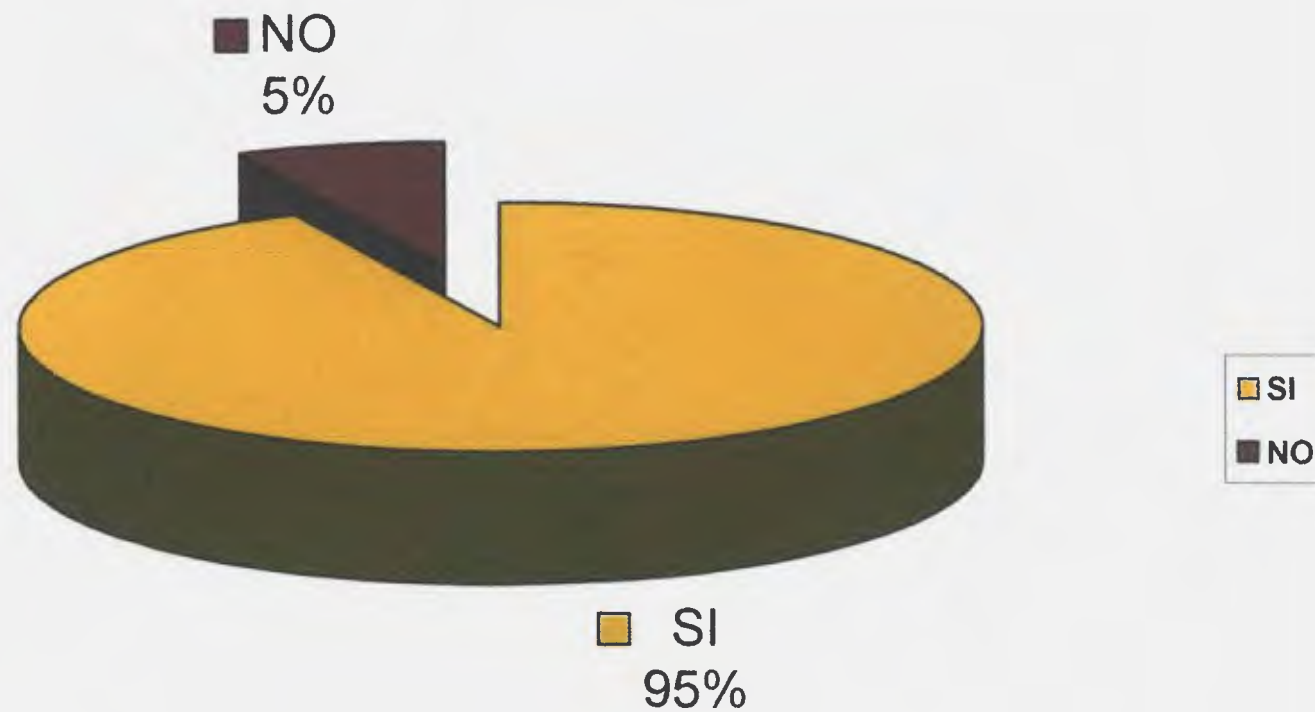
**GRAFICA 9**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ASPECTOS CONTEMPLA UNA CONVENCION COLECTIVA**



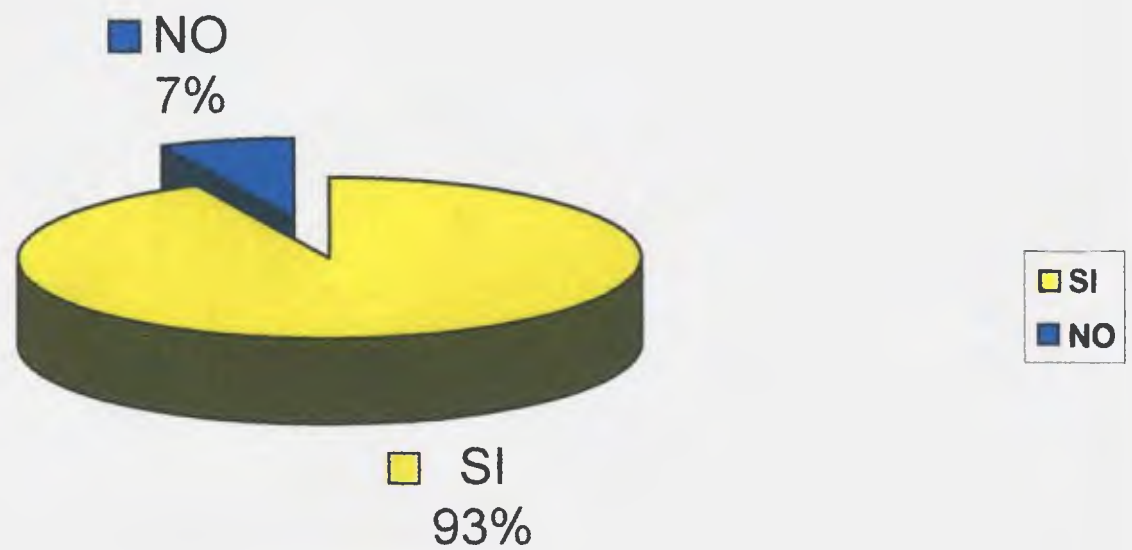
**GRAFICA 9A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ASPECTOS CONTEMPLA UNA CONVENCION COLECTIVA**



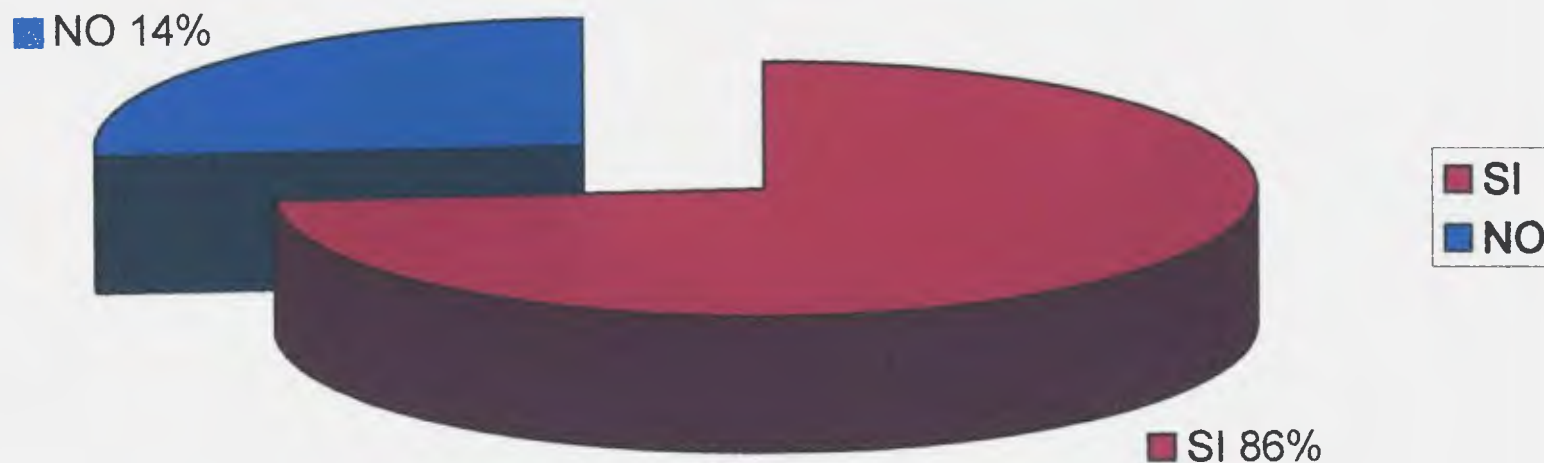
**GRAFICA 10**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE SINDICATOS EN LA AUTORIDAD**  
**DEL CANAL DE PANAMA**



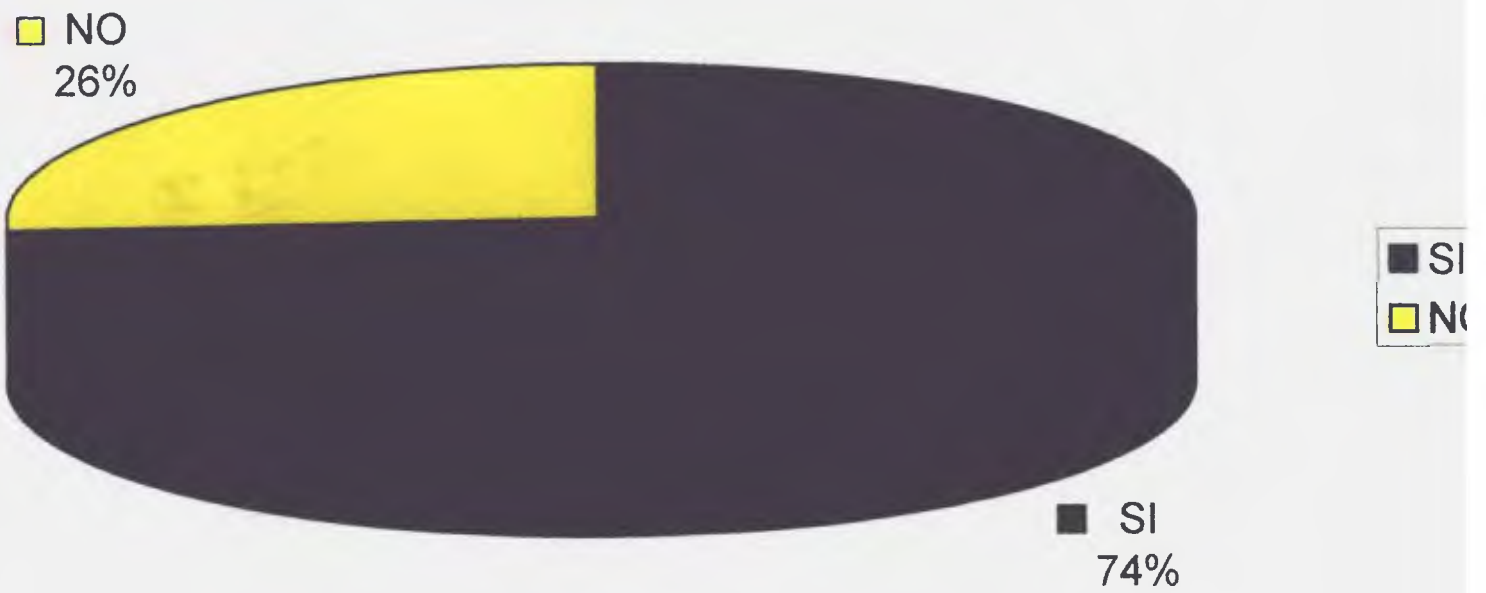
**GRAFICA 10 A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE SINDICATOS EN LA AUTORIDAD**  
**DEL CANAL DE PANAMA**



**GRAFICO 11**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE EN QUE CONSISTE LA LIBERTAD SINDICAL**

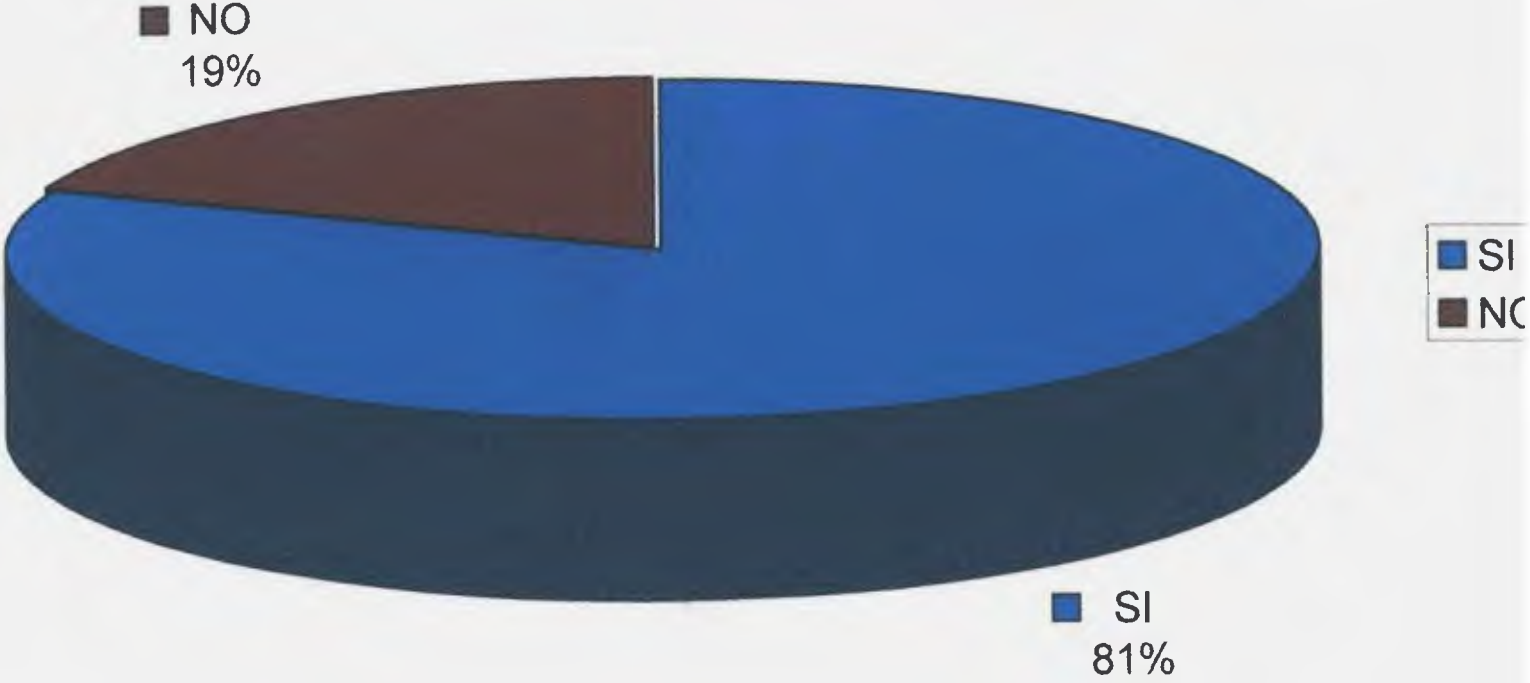


**GRAFICO 11A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE EN QUE CONSISTE LA LIBERTAD SINDICAL**

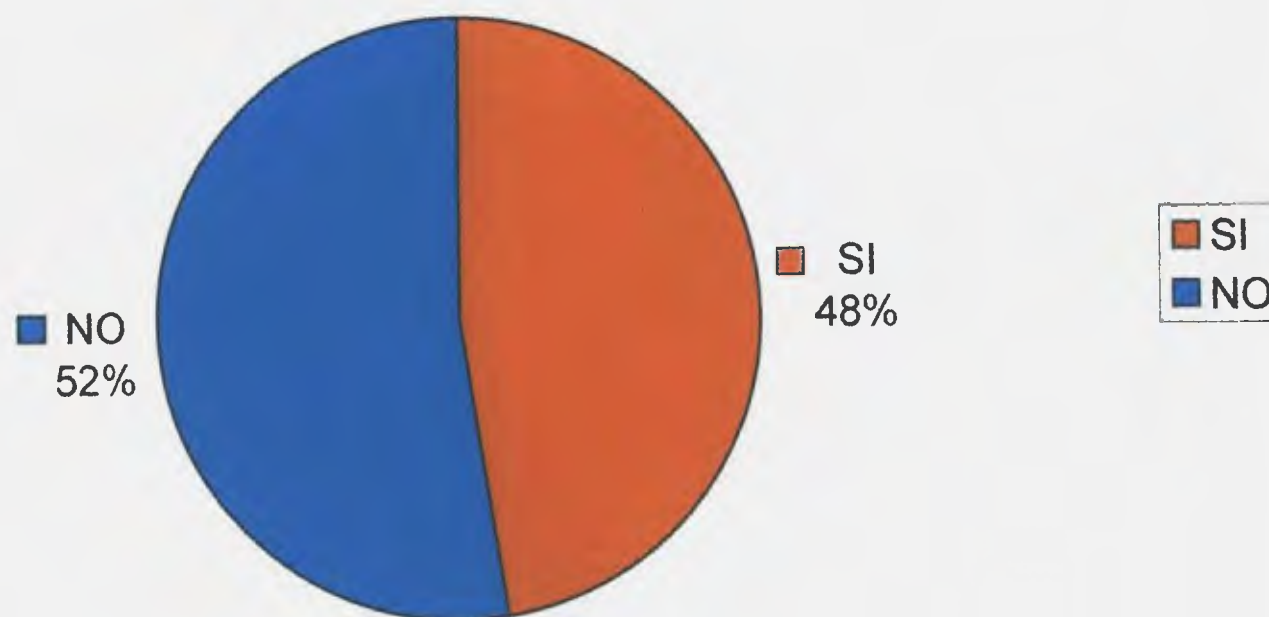




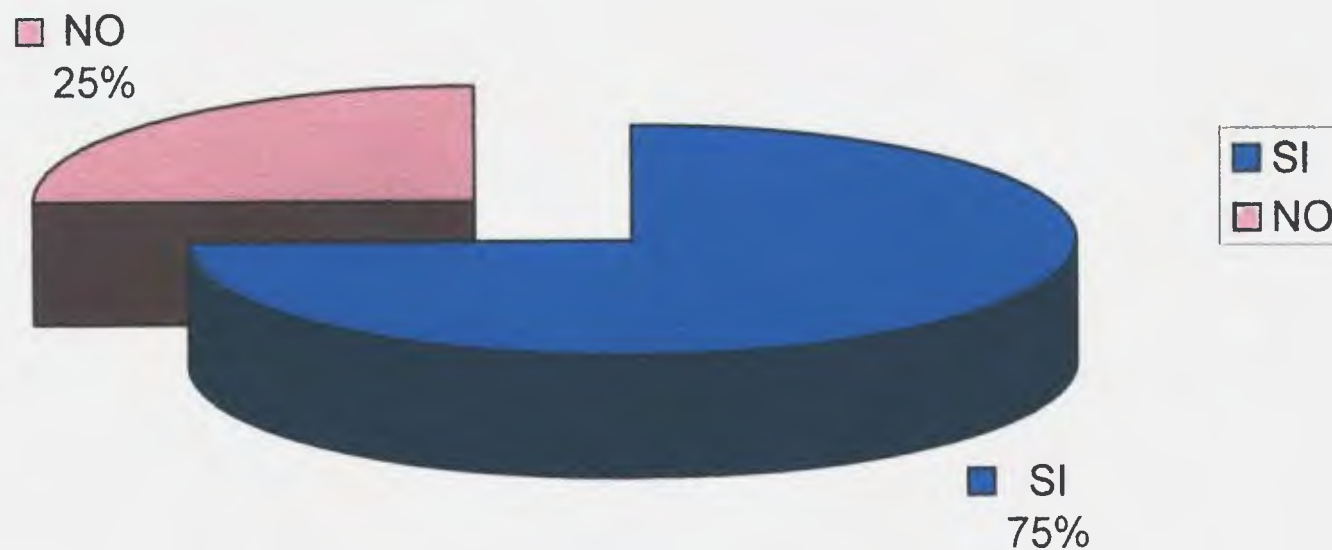
**GRAFICO 12**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE EL CONVENIO 87 SOBRE LIBERTAD SINDICAL**



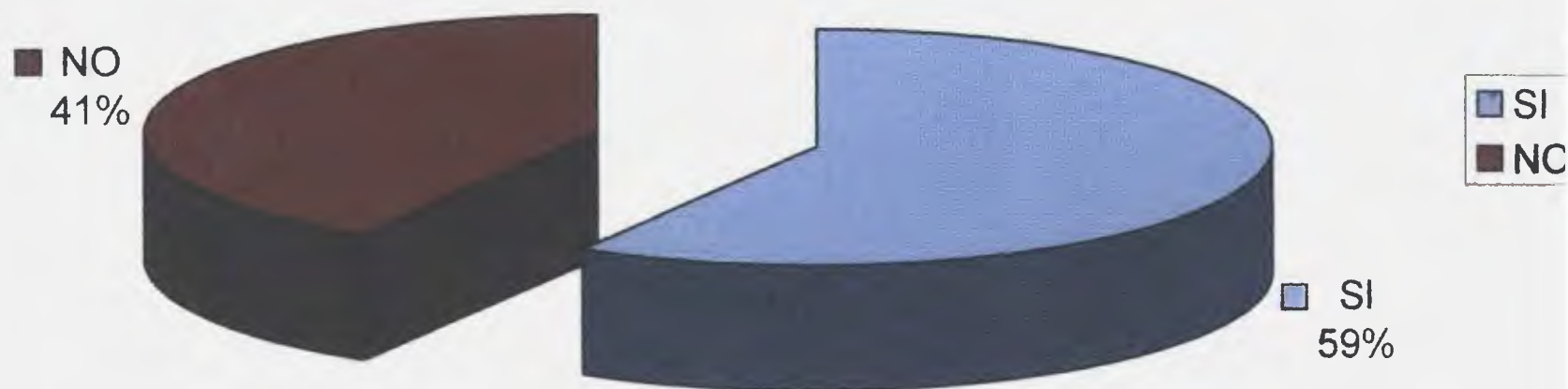
**GRAFICA 12 A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE EL CONVENIO 87 SOBRE LIBERTAD SINDICAL**



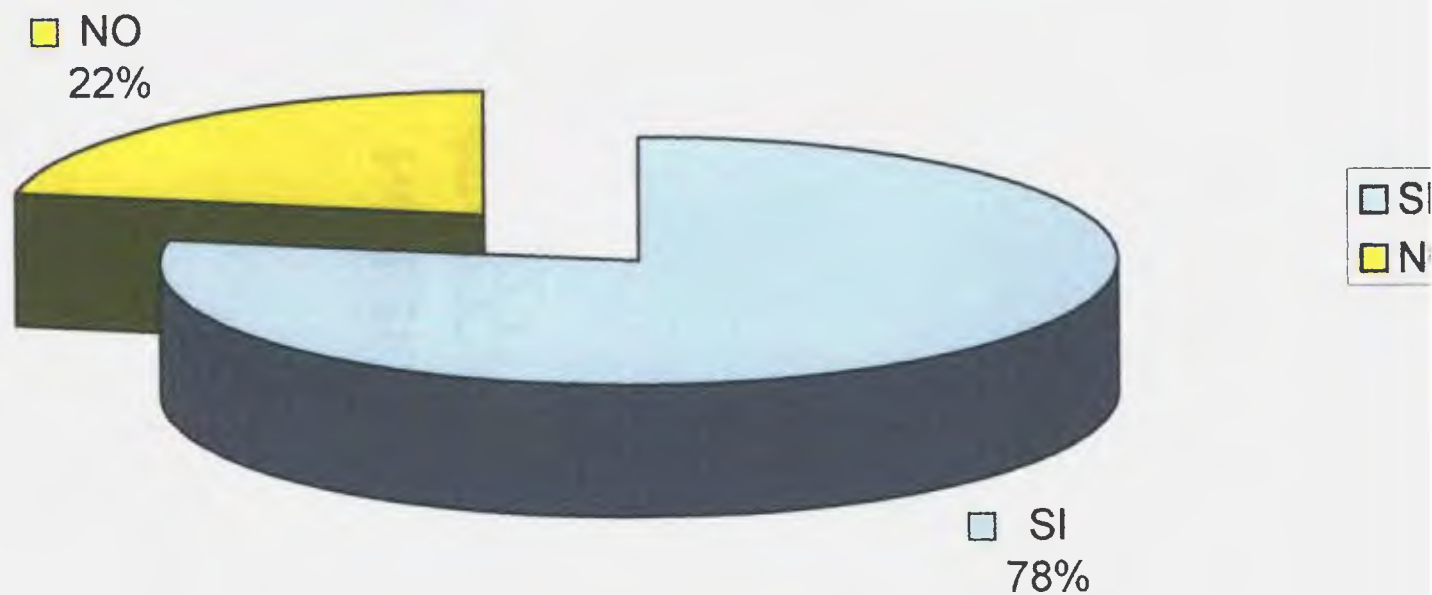
**GRAFICA 13**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE EL CONVENIO 98 SOBRE DERECHO DE SINDICACION Y**  
**NEGOCIACION COLECTIVA**



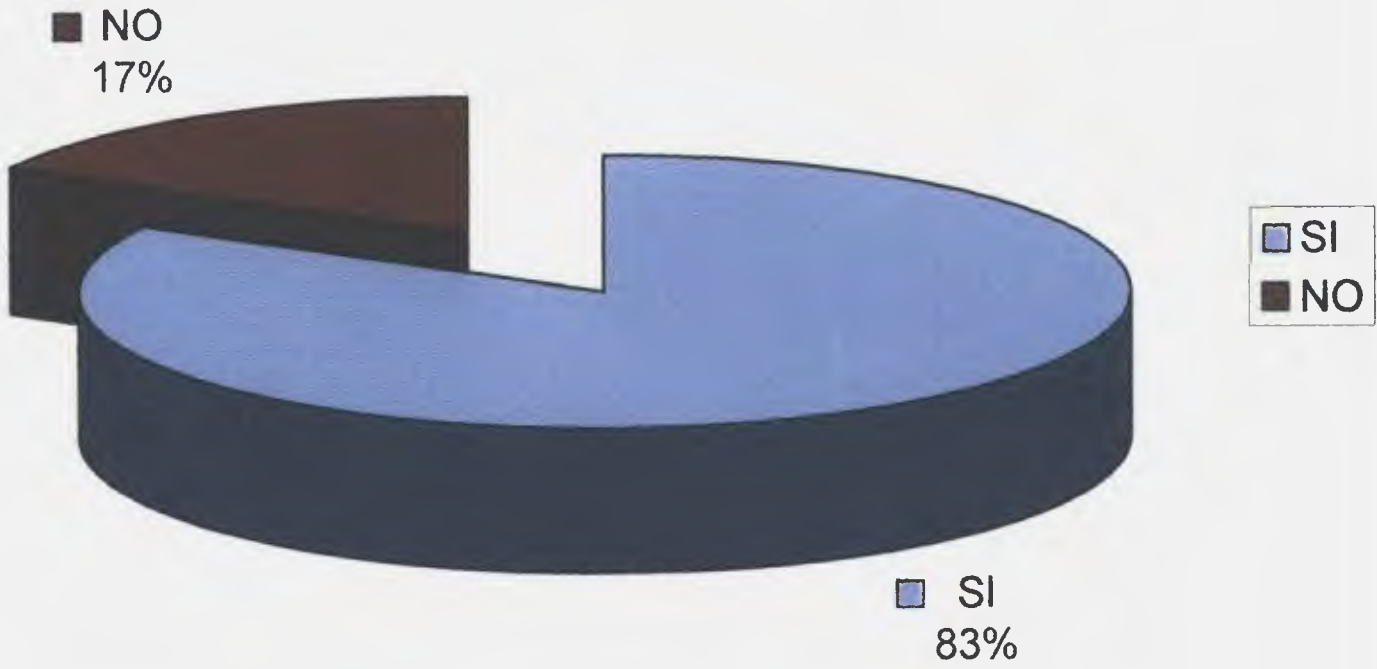
**GRAFICO 13 A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE EL CONVENIO 98 SOBRE DERECHO DE SINDICACION Y**  
**NEGOCIACION COLECTIVA**



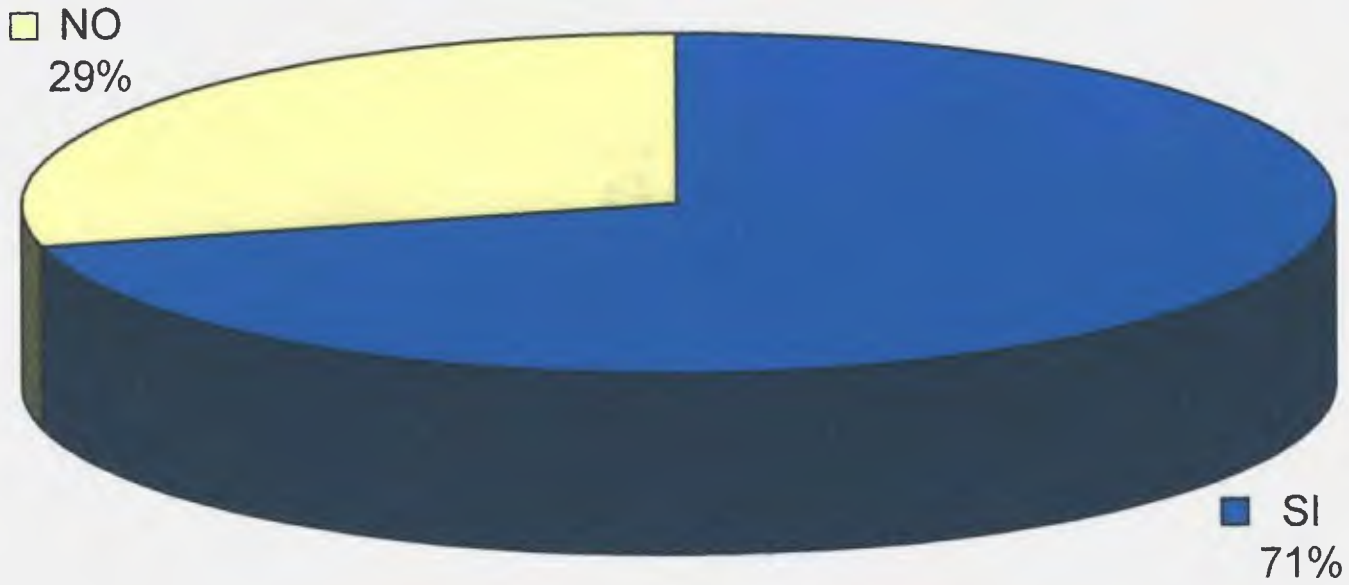
**GRAFICA 14**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE ALGUN MECANISMO PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS DE**  
**TRABAJO EN LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA**



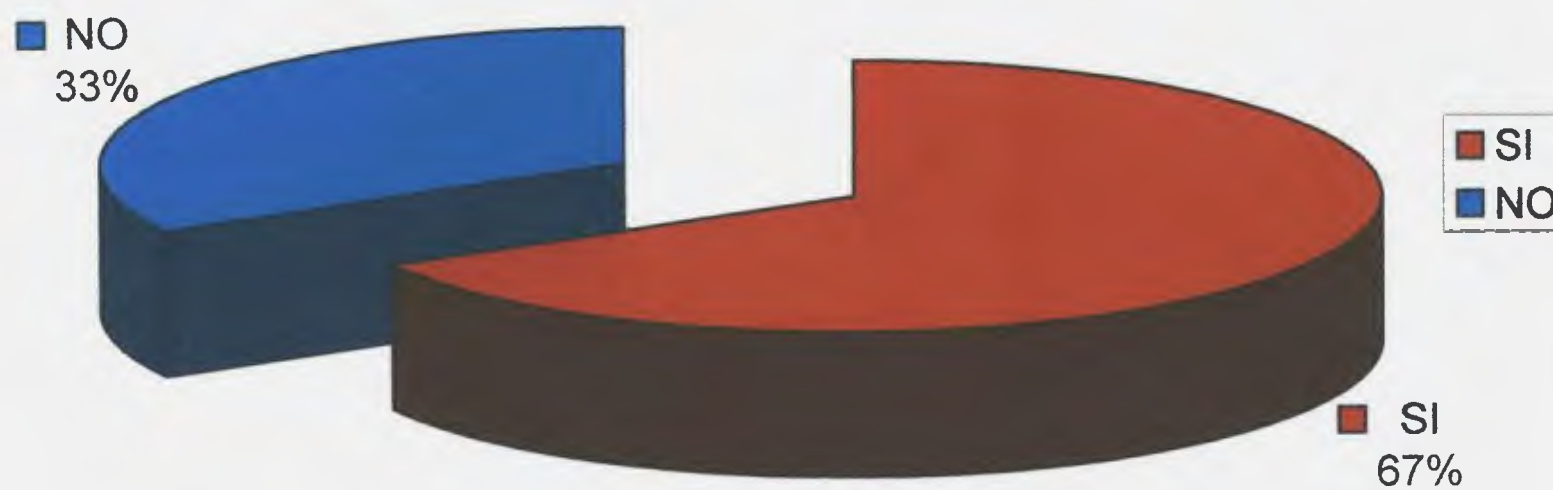
**GRAFICA 14 A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE ALGUN MECANISMO PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS DE**  
**TRABAJO EN LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA**



**GRAFICA 15**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES LA MEDIACION**

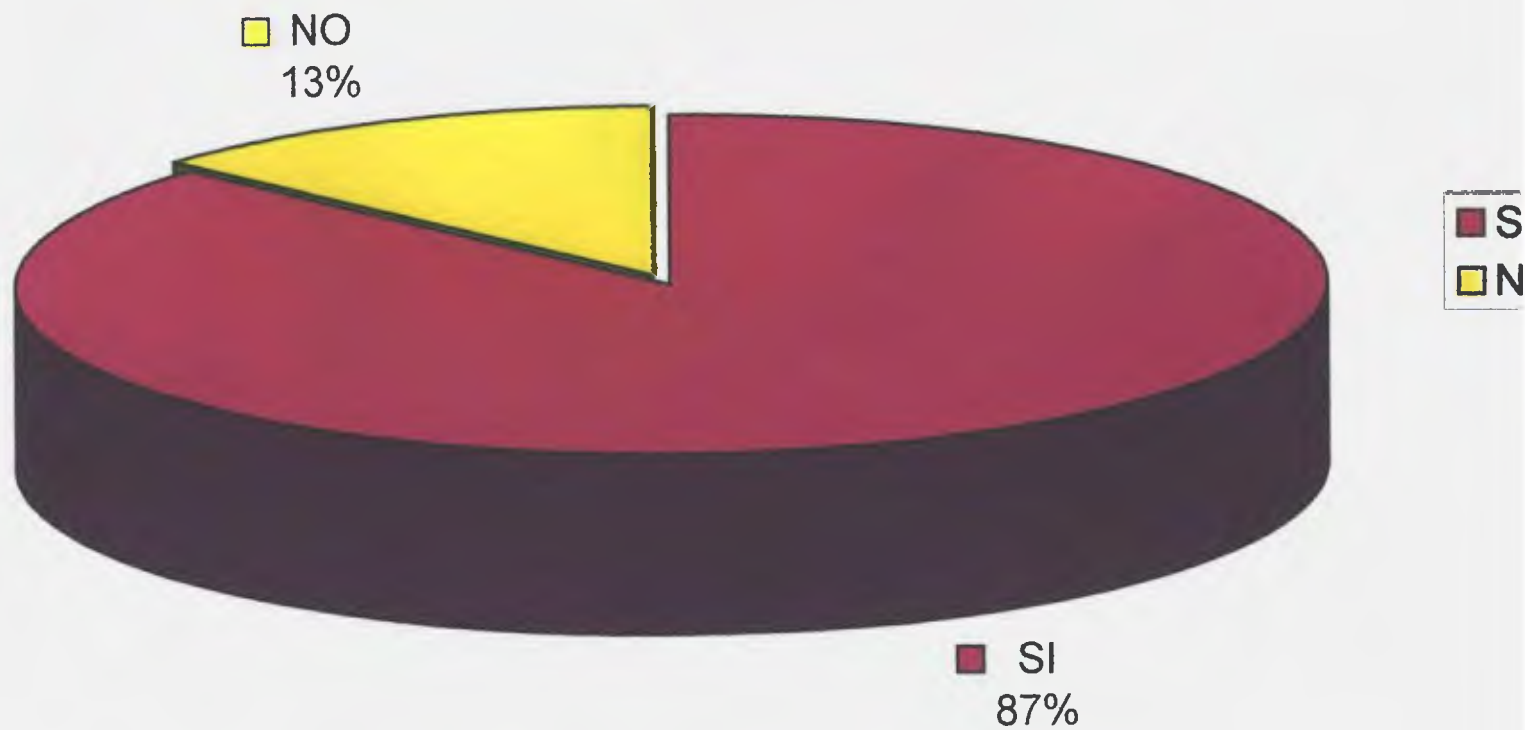


**GRAFICA 15 A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES LA MEDIACION**

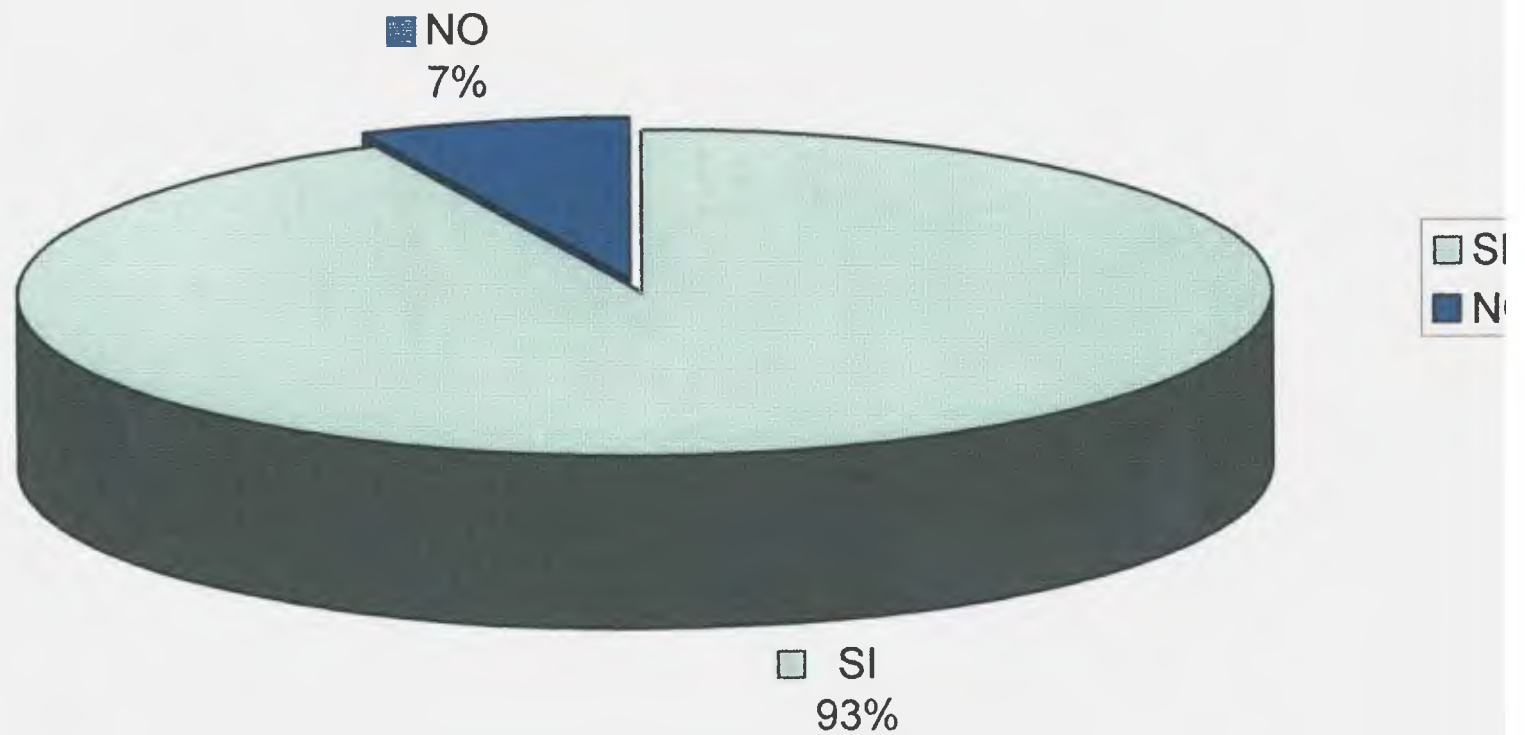




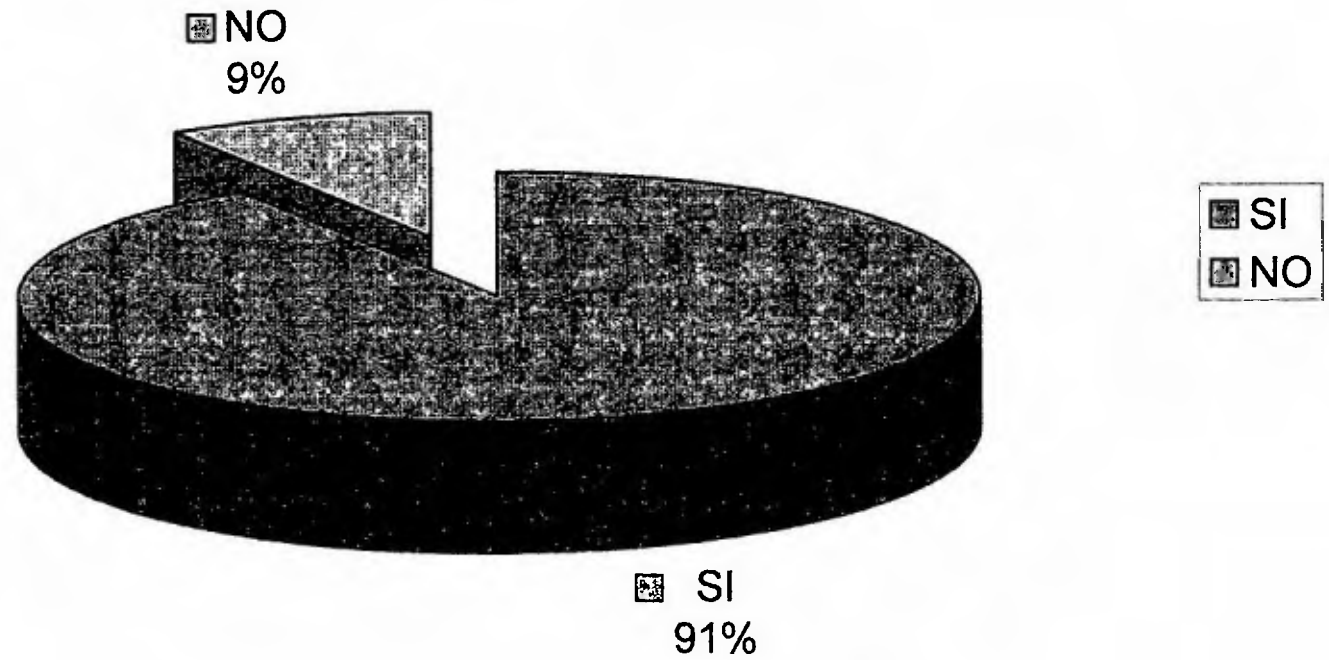
**GRAFICA 16**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES LA CONCILIACION**



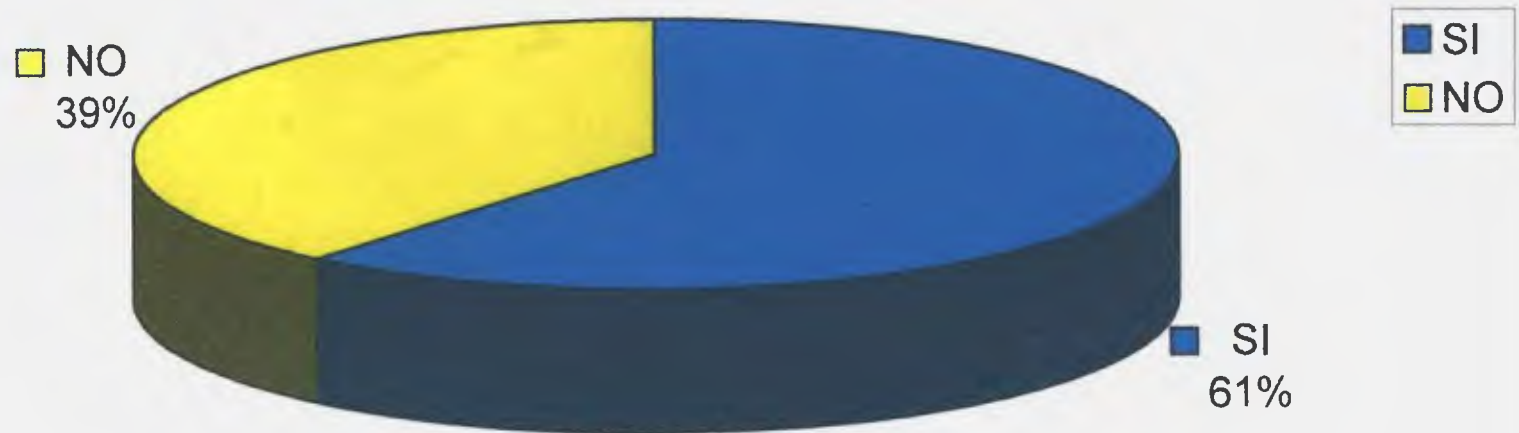
**GRAFICA 16A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES LA CONCILIACION**



**GRAFICA 17**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES EL ARBITRAJE**



**GRAFICA 17A**  
**TIPO DE ENCUESTADOS**  
**TRABAJADORES NO AFILIADOS**  
**CONOCE QUE ES EL ARBITRAJE**



## **4.2. Cuadro Comparativo**

### **4.2.1 Cuadro comparativo de la opinión de los trabajadores afiliados y no afiliados en torno a los temas de la huelga y la libertad sindical, contenidas en las gráficas de barras.**

En las gráficas de barras, se observan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, a los encuestados, que fueron los trabajadores afiliados y los trabajadores no afiliados, referentes a los temas de la huelga, la libertad sindical y otros. Con este cuadro comparativo se busca conocer los niveles porcentuales de cada tema, dados por los encuestados y las diferencias que porcentuales que puedan existir entre un tema y otro. Veamos

### **4.2.2 Gráfica Comparativa No 1, por Sexo.**

En la gráfica comparativa No 1, de los encuestados por sexo, tenemos que el 92%, es de los trabajadores afiliados y el 85%, a los trabajadores no afiliados, ambos correspondientes al sexo masculino, con una leve diferencia de 7%, por encima de los trabajadores afiliados.

Situación opuesta, ocurre con las mujeres encuestadas, que corresponden a las trabajadoras afiliadas, que constituyen el 12% y el 15% a las trabajadoras no afiliadas, obteniendo las trabajadoras no afiliadas una ventaja del 3%.

#### **4.2.3 Gráfica Comparativa No 2, por Edad.**

En la gráfica comparativa No 2, de los encuestados por edad, se refleja que las personas encuestadas con 25 años, son del 7% para los trabajadores afiliados y del 0% para los trabajadores no afiliados, es decir, un 7% favorable para los trabajadores afiliados. Entre 25 y 45 años, el 75% de los encuestados correspondieron a los trabajadores afiliados y el 87 % a los trabajadores no afiliados, obteniendo un 12 % de ventaja, éstos últimos. De 45 años o más los trabajadores afiliados marcaron el 19% y los trabajadores no afiliados el 13%, lo cual significa, que en la edad de los 45 años ó más, los trabajadores afiliados tuvieron un margen superior del 7% que los otros.

#### **4.2.4 Gráfica Comparativa No 3, por Nivel Académico.**

En la gráfica comparativa No 3, de los encuestados por nivel académico, específicamente sobre aquellos encuestados que poseen estudios completos de educación media, tenemos que el 73%, es de los trabajadores afiliados y el 0%, a los trabajadores no afiliados, sobresaliendo con el 73%, demás los trabajadores afiliados. Situación opuesta, ocurre con los encuestados que tienen estudios completos de Licenciatura de los trabajadores afiliados que tienen solamente el 15% y los trabajadores no afiliados el 67%, obteniendo éstos últimos una ventaja del 52%.

En los encuestados con estudios de Post Grado, tenemos que el 9%, es de los trabajadores afiliados y el 20% de los trabajadores no afiliados; con estudios de Maestrías, los trabajadores afiliados obtuvieron el 3% y el 13 % los trabajadores no afiliados. Pareciera, que los niveles académicos superiores se concentran en los trabajadores no afiliados, que como explicamos anteriormente, son los trabajadores de confianza y se encuentran en los cargos de dirección y jefatura en la Autoridad del Canal de Panamá.

#### **4.2.5 Gráfica Comparativa No 4, sobre los aspectos constitucionales sobre la Autoridad del Canal de Panamá.**

Con respecto a sí los encuestados conocían las disposiciones constitucionales que regulan la Autoridad del Canal de Panamá, los trabajadores afiliados respondieron con el 64% y el 93% los trabajadores no afiliados, provocando una ventaja considerable para los trabajadores no afiliados del 29 %. En cuanto, a los resultados de los encuestados que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados marcaron un 36% y los trabajadores no afiliados en 7%, imponiéndose los trabajadores afiliados con el 29% a su favor.

**4.2.6 Gráfica Comparativa No 5, sí conocen las disposiciones legales sobre las relaciones de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá.**

En atención al cuestionamiento de sí los encuestados conocen las disposiciones legales sobre las relaciones de trabajo en la Autoridad el Canal de Panamá, los trabajadores afiliados respondieron con el 68% y el 91% los trabajadores no afiliados, con un margen favorable, para los trabajadores no afiliados del 23 %. Para aquellos, que no conocían sobre el tema en cuestión, los trabajadores afiliados obtuvieron el 32% y los trabajadores no afiliados el 9%, sobresaliendo los trabajadores afiliados con el 23% a su favor.

**4.2.7 Gráfica Comparativa No 6, sí conocen el contenido del artículo 92 de la ley 19 de 11 de junio de 1997, de la Autoridad del Canal de Panamá.**

Con relación a la indagación, sí los encuestados conocen el contenido del artículo 92 de la ley 19 de 11 de junio de 1997, de la Autoridad del Canal de Panamá, los trabajadores afiliados respondieron con el 91% y el 87% los trabajadores no afiliados, sobresaliendo los trabajadores afiliados con una mínima ventaja del 4%. Para aquellos encuestados, que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados opinaron con el 9% y los trabajadores no afiliados, en 13%, prevaleciendo los trabajadores no afiliados con el 4% a su favor.



**4.2.8 Gráfica Comparativa No 7, sí deben mantener la prohibición de la Huelga a los sindicatos y trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá.**

Al preguntárseles sí debían mantener la prohibición de la Huelga a los sindicatos y trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, los trabajadores afiliados respondieron con el 86% y el 89% los trabajadores no afiliados, con un margen mínimo favorable, para los trabajadores no afiliados del 3 %. Para aquellos encuestados, que no conocían sobre la temática, los trabajadores afiliados obtuvieron el 14% y los trabajadores no afiliados el 11%, liderizando el tema, los trabajadores afiliados con el 3% a su favor.

**4.2.9 Gráfica Comparativa No 8, sí conocen qué es una Convención Colectiva de Trabajo.**

Al indagar a los encuestados sí conocen qué es una Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores afiliados con respecto al tema en cuestión, éstos respondieron con el 84% y el 85% los trabajadores no afiliados, arrojando un margen mínimo, para los trabajadores afiliados del 1%. En tanto, aquellos encuestados, que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados respondieron con el 16% y los trabajadores no afiliados en 15%, sacando ventaja los trabajadores afiliados con el 1 % a su favor.

#### **4.2.10 Gráfica Comparativa No 9, qué aspectos contempla una Convención Colectiva de Trabajo.**

En atención al cuestionamiento de qué aspectos contempla una Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores afiliados respondieron con el 82% y el 78% los trabajadores no afiliados, reflejando una ventaja, para los trabajadores afiliados del 5 %. En relación, a aquellos encuestados que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados obtuvieron el 18% y los trabajadores no afiliados el 22%, aventajando los trabajadores no afiliados con el 4% a su favor.

#### **4.2.11 Gráfica Comparativa No 10, sí conocen sobre la existencia de sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá.**

Con relación, al conocimiento de los encuestados de que sí conocen sobre la existencia de sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá, los trabajadores afiliados respondieron con el 95% y el 93% los trabajadores no afiliados, teniendo un margen favorable los trabajadores afiliados con una mínima ventaja del 2%. Para aquellos encuestados, que no conocían sobre la temática, los trabajadores afiliados opinaron con el 5% y los trabajadores no afiliados en 7%, prevaleciendo los trabajadores no afiliados con el 2% a su favor.

**4.2.12 Gráfica Comparativa No 11, sí conocen en qué consiste la libertad sindical.**

Al interrogar a los encuestados sí conocían de la existencia de sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá, los trabajadores afiliados respondieron con el 86% y el 74% los trabajadores no afiliados, siendo favorable, para los trabajadores afiliados con el 12 %. En relación, a los encuestados que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados marcaron con el 14% y los trabajadores no afiliados en 26%, teniendo un margen favorable los trabajadores afiliados con el 12% a su favor.

**4.2.13 Gráfica Comparativa No 12, sí conocen el Convenio 87, sobre libertad sindical.**

En atención al cuestionamiento, sí los encuestados conocían el Convenio 87, sobre libertad sindical, los trabajadores afiliados respondieron con el 81% y el 48% los trabajadores no afiliados, siendo ventajoso, para los trabajadores afiliados con el 33 %. En relación, a que los encuestados que no conocían la temática en cuestión, los trabajadores afiliados opinaron con el 19% y los trabajadores no afiliados con el 52%, sobresaliendo los trabajadores afiliados con 33% a su favor.

**4.2.14 Gráfica Comparativa No 13 sí conocen el Convenio 98, sobre Negociación Colectiva de Trabajo.**

Al indagar a los trabajadores afiliados, con respecto a sí conocían el Convenio 98, sobre Negociación Colectiva de Trabajo, éstos respondieron con el 75% y el 59% los trabajadores no afiliados, provocando un margen, para los trabajadores afiliados del 16%. En relación, a que los encuestados no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados respondieron con el 25% y los trabajadores no afiliados en 41%, prevaleciendo los trabajadores no afiliados con 16 % a su favor.

**4.2.15 Gráfica Comparativa No 14, sí conocen algún mecanismo para solucionar conflictos de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá.**

Al preguntárseles a los encuestados, sí conocían algún mecanismo para solucionar conflictos de trabajo en la Autoridad del Canal de Panamá, los trabajadores afiliados respondieron con el 78% y el 83% los trabajadores no afiliados, obteniendo un margen favorable, para los trabajadores no afiliados del 5 %. Para aquellos encuestados, que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados acumularon el 22% y los trabajadores no afiliados el 17%, destacándose los trabajadores afiliados con el 5% a su favor.

#### **4.2.16 Gráfica Comparativa No 15, sí conocen qué es la mediación.**

Al ser encuestados los trabajadores afiliados sí conocían qué era la mediación, éstos respondieron con el 71% y el 67% los trabajadores no afiliados, siendo ventajoso, para los trabajadores afiliados del 4 %. Para aquellos encuestados, que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados opinaron con el 29% y los trabajadores no afiliados en el 33%, destacándose los trabajadores no afiliados con el 4%.

#### **4.2.17 Gráfica Comparativa No 16, sí conocen qué es la conciliación.**

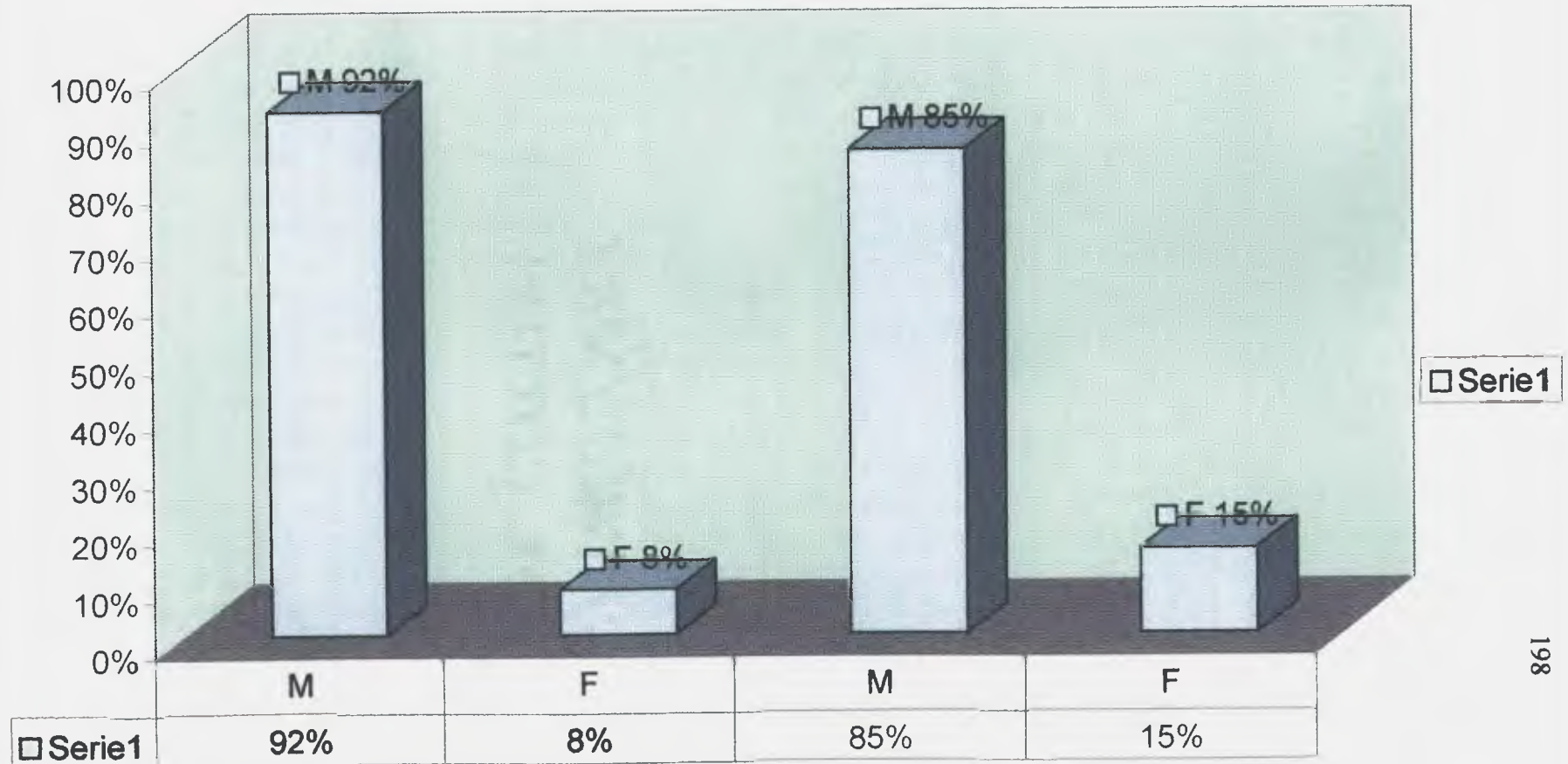
Al indagar si los encuestados conocían qué es la conciliación, los trabajadores afiliados respondieron con el 87% y el 93% los trabajadores no afiliados, obteniendo un margen de ventaja, para los trabajadores afiliados del 6%. Para aquellos encuestados, que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados opinaron con el 13% y los trabajadores no afiliados en 7%, aventajando los trabajadores afiliados con el 6% a su favor.

#### **4.2.18 Gráfica Comparativa No 17, sí conocen qué es el arbitraje.**

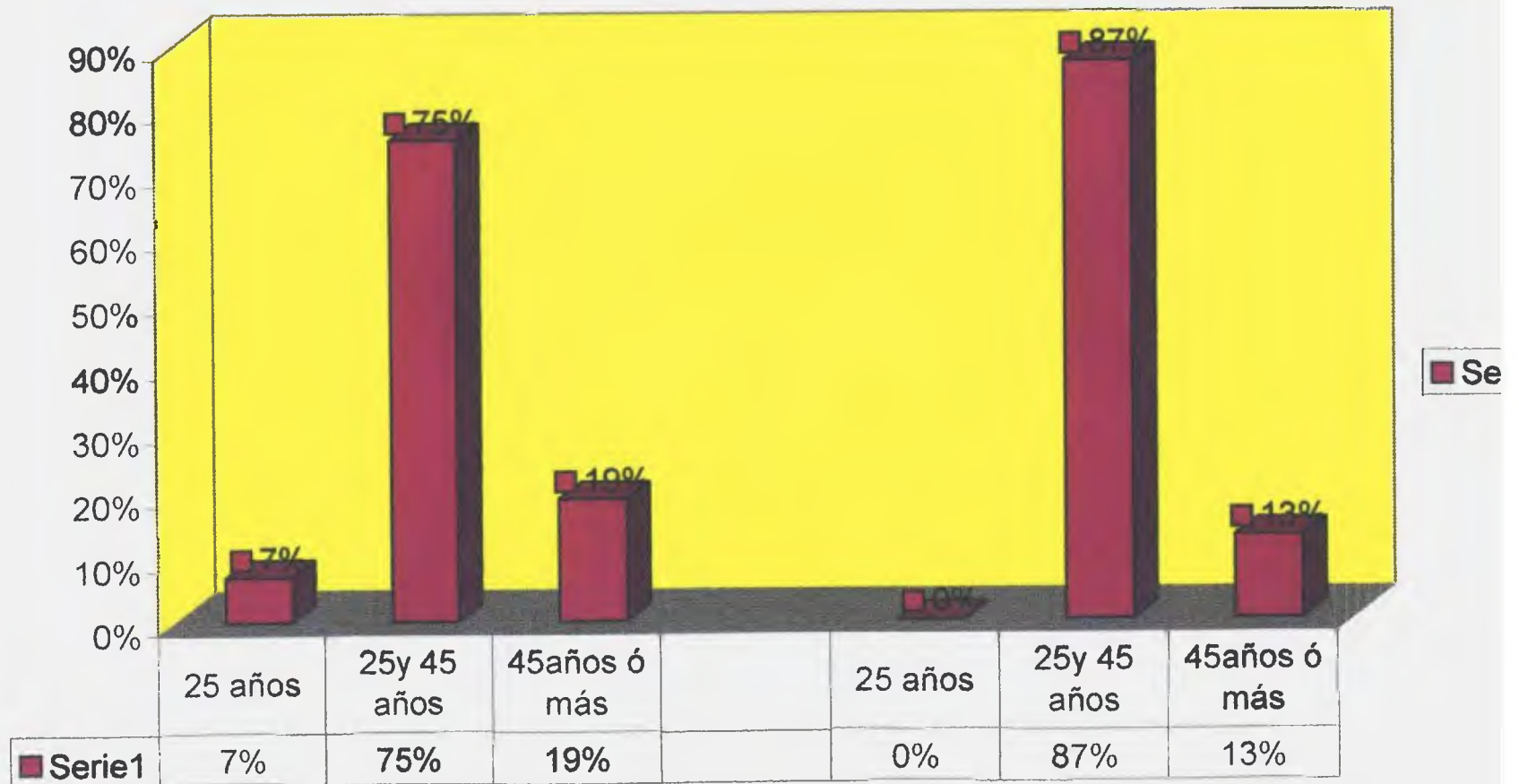
Los trabajadores afiliados la aprobaron con el 91% y el 61% los trabajadores no afiliados, siendo ventajoso, para los trabajadores afiliados con el 30 %. En relación, a que no conocían sobre el tema, los trabajadores afiliados opinaron con el 9% y los trabajadores no afiliados en 39%, sobresaliendo los trabajadores no afiliados con 30% a su favor.

# **GRAFICAS DE BARRAS**

## GRAFICA COMPARATIVA No 1 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS ENCUESTADOS POR SEXO

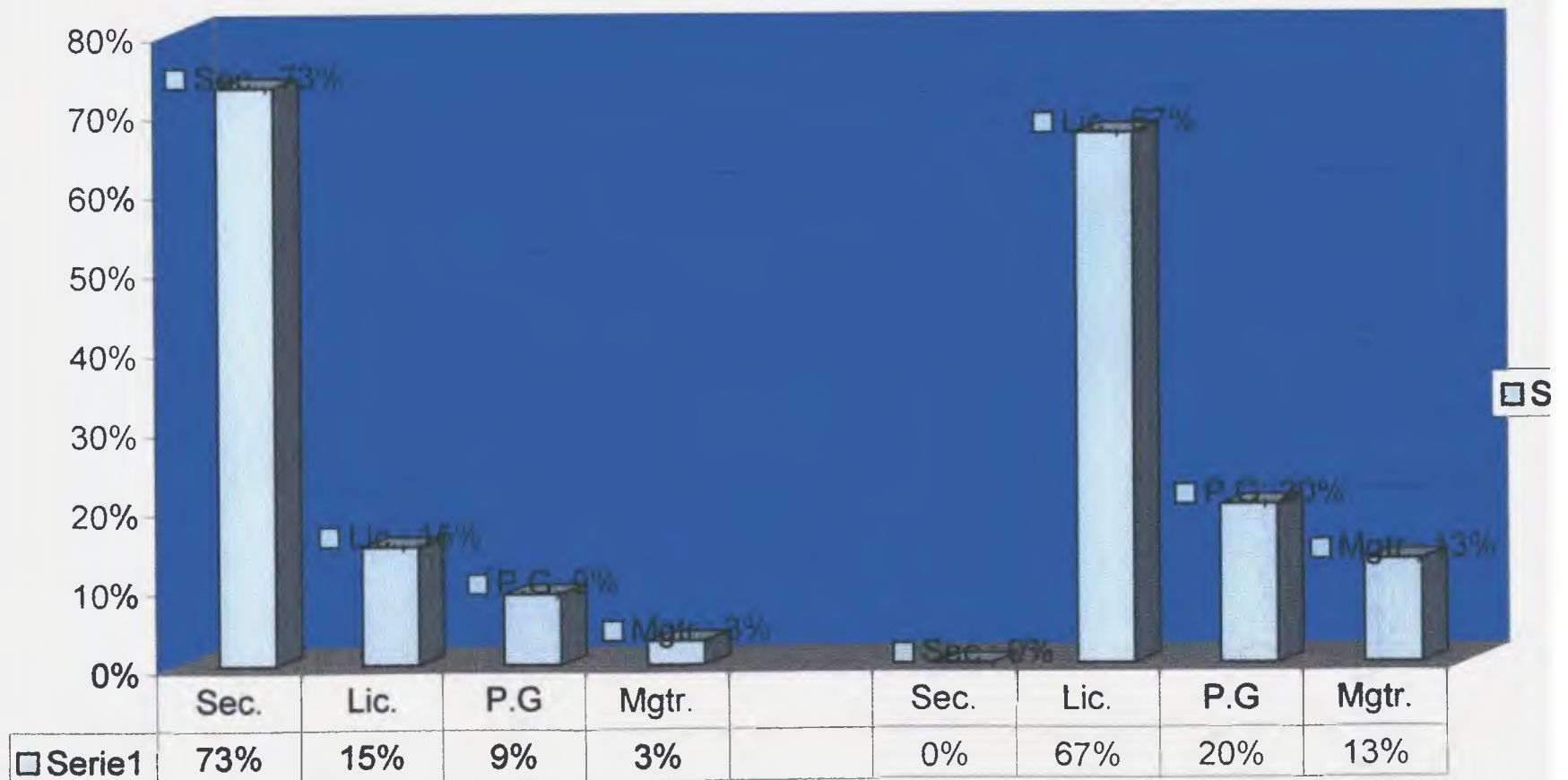


## GRAFICA COMPARATIVA No 2 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS ENCUESTADOS POR EDAD

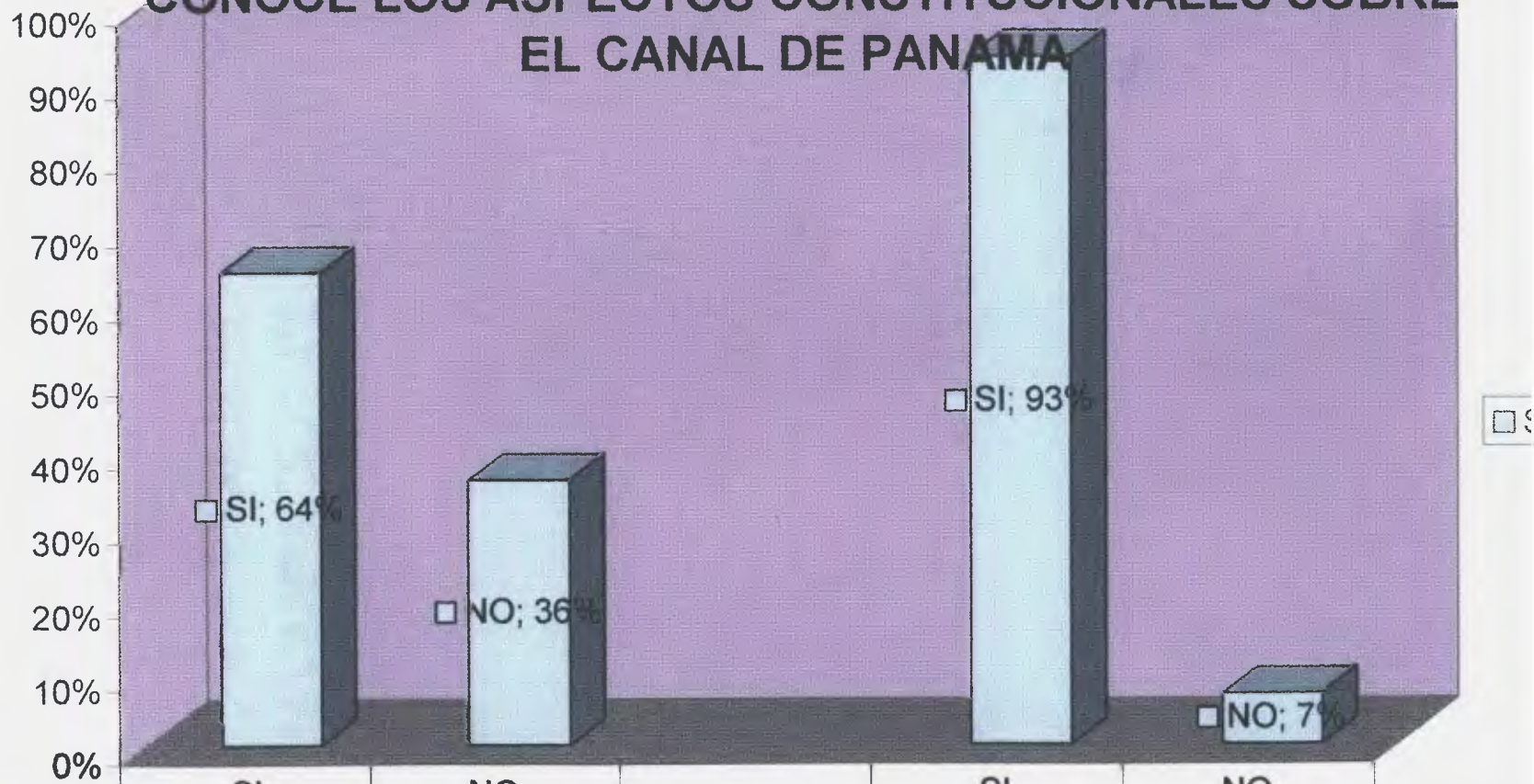




### GRAFICA COMPARATIVA No 3 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS ENCUESTADOS POR NIVEL ACADEMICO

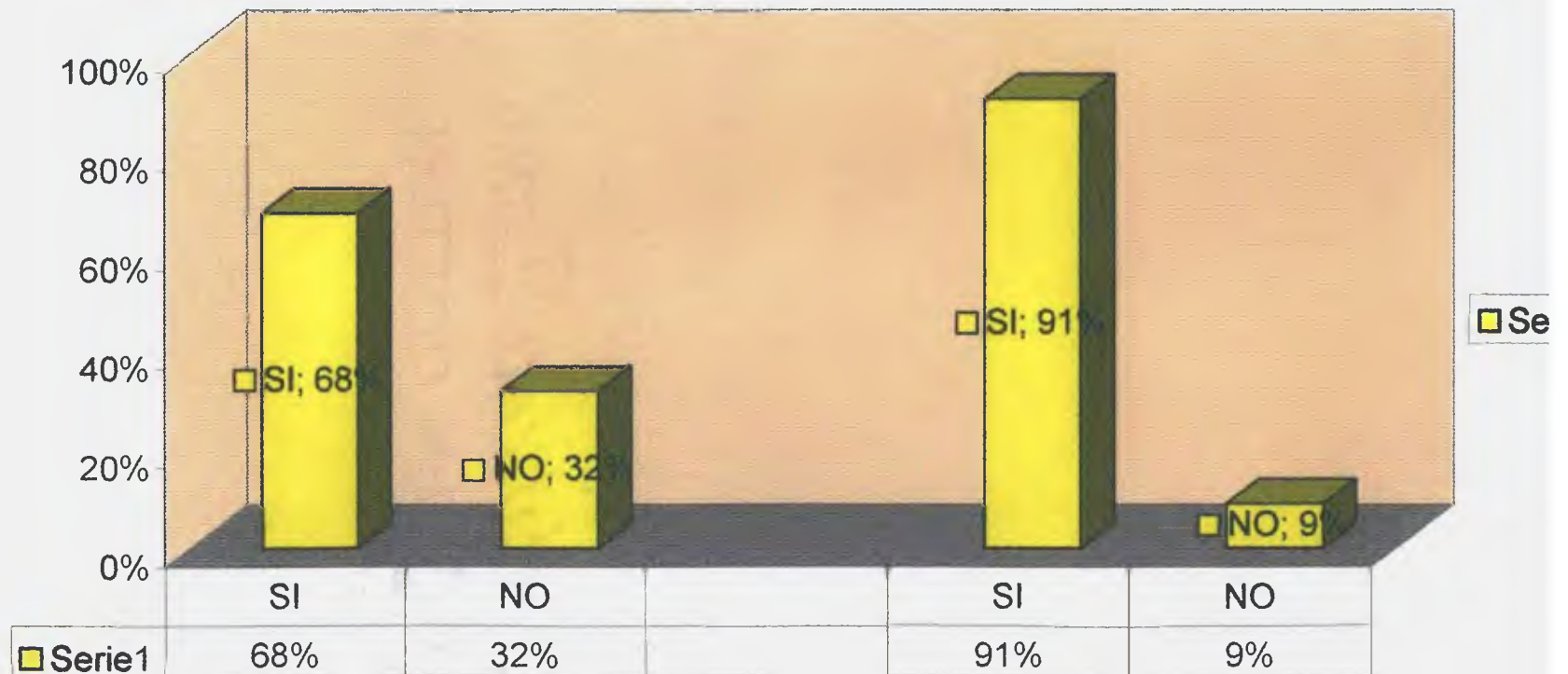


**GRAFICA COMPARATIVA No 4**  
**TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS**  
**CONOCE LOS ASPECTOS CONSTITUCIONALES SOBRE**  
**EL CANAL DE PANAMA**

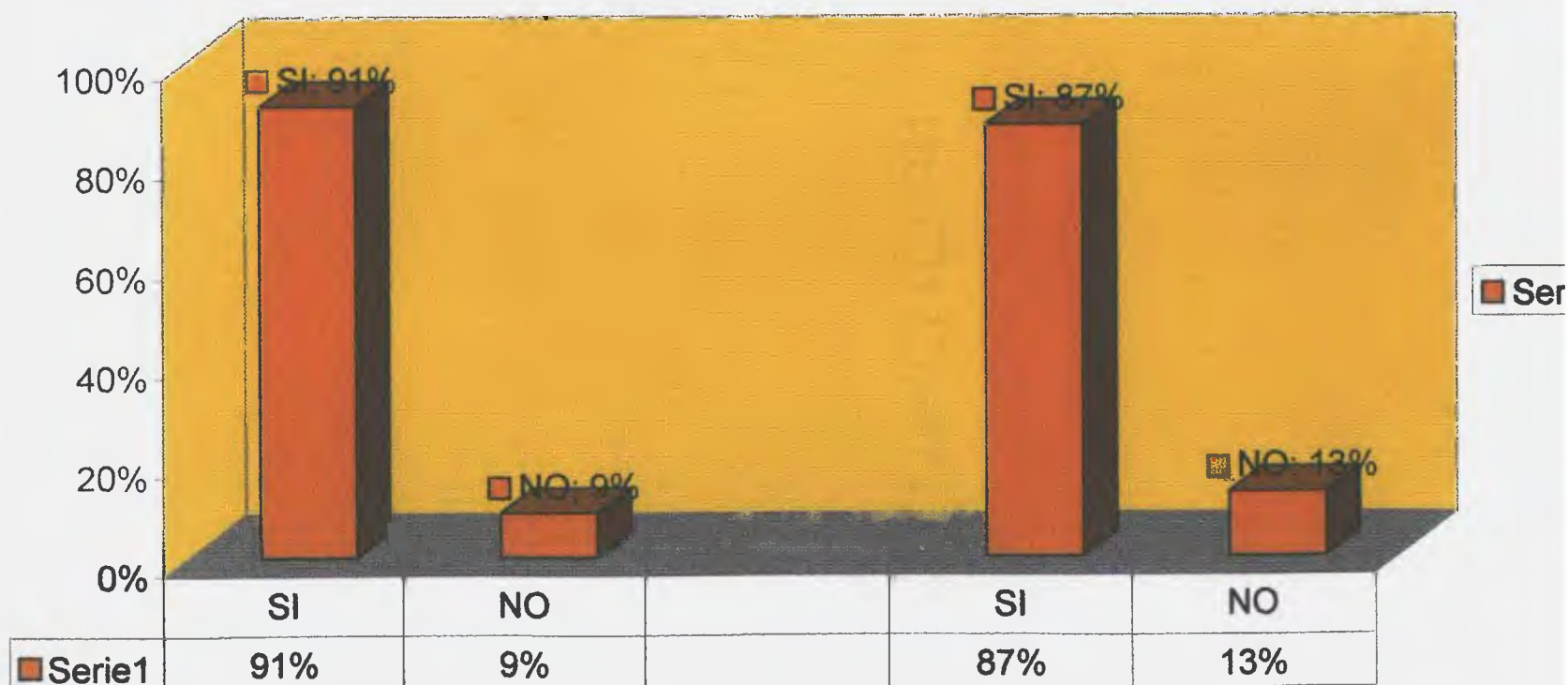


□ Serie1	64%	36%		93%	7%
----------	-----	-----	--	-----	----

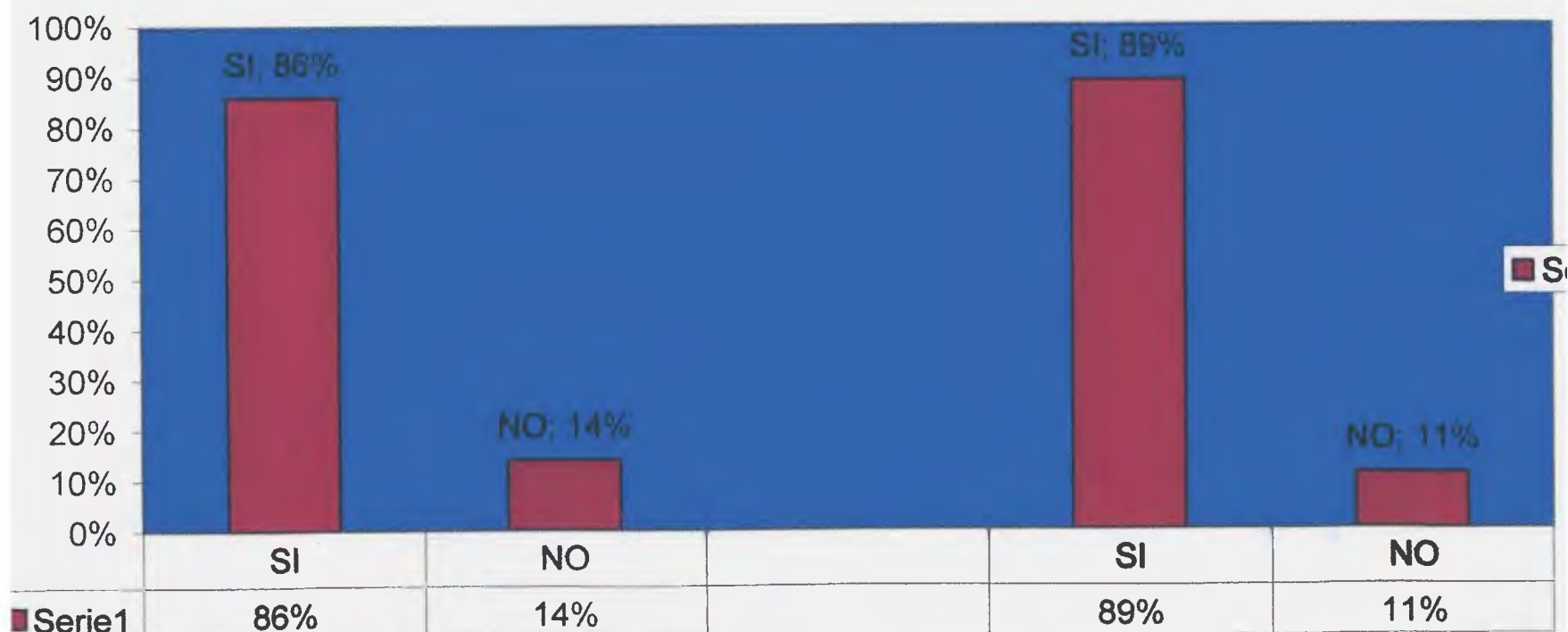
**GRAFICA COMPARATIVA No 5  
 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS  
 CONOCE LOS ASPECTOS LEGALES SOBRE LAS  
 RELACIONES DE TRABAJO EN LA AUTORIDAD DEL  
 CANAL DE PANAMA**



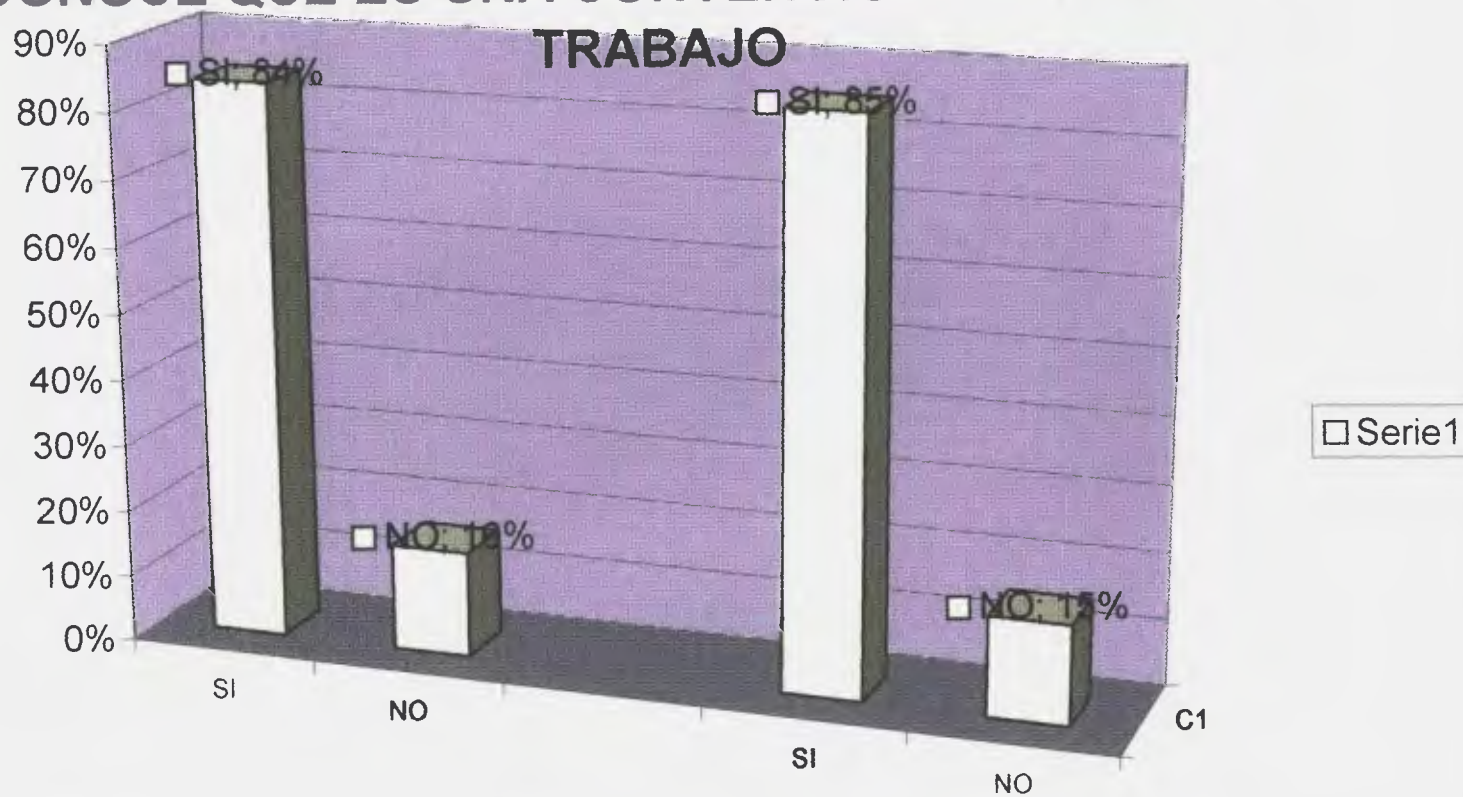
**GRAFICA COMPARATIVA No 6**  
**TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS**  
**CONOCE EL CONTENIDO DEL ARTICULO 92 DE LA LEY**  
**19 DE 11 DE JUNIO DE 1997 DE LA AUTORIDAD DEL**  
**CANAL DE PANAMA**



**GRAFICA COMPARATIVA No 7**  
**TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS**  
**SE DEBE MANTENER LA PROHIBICION DE LA HUELGA A**  
**LOS TRABAJADORES Y SINDICATOS DE LA AUTORIDAD**  
**DEL CANAL DE PANAMA**

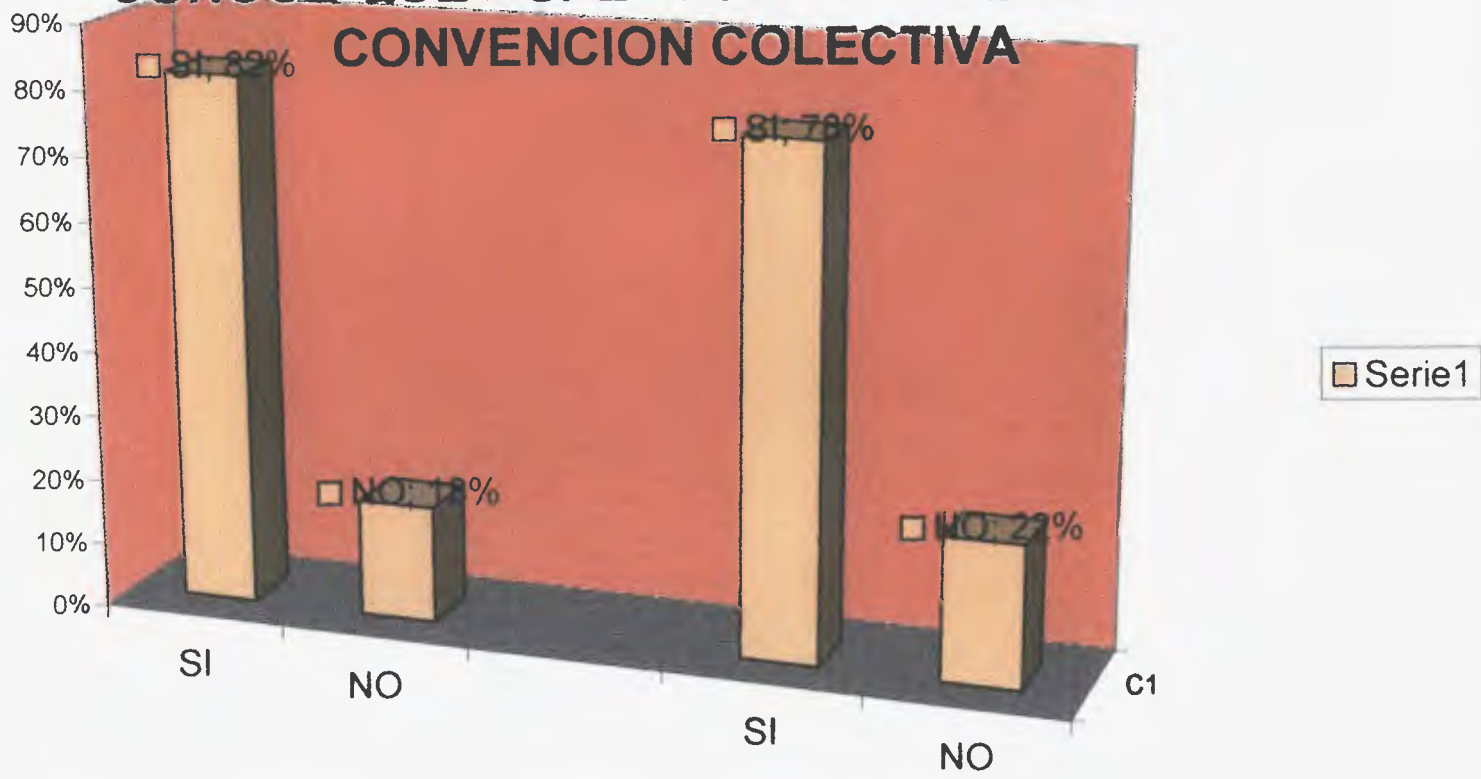


## GRAFICA COMPARATIVA No 8 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS CONOCE QUE ES UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO



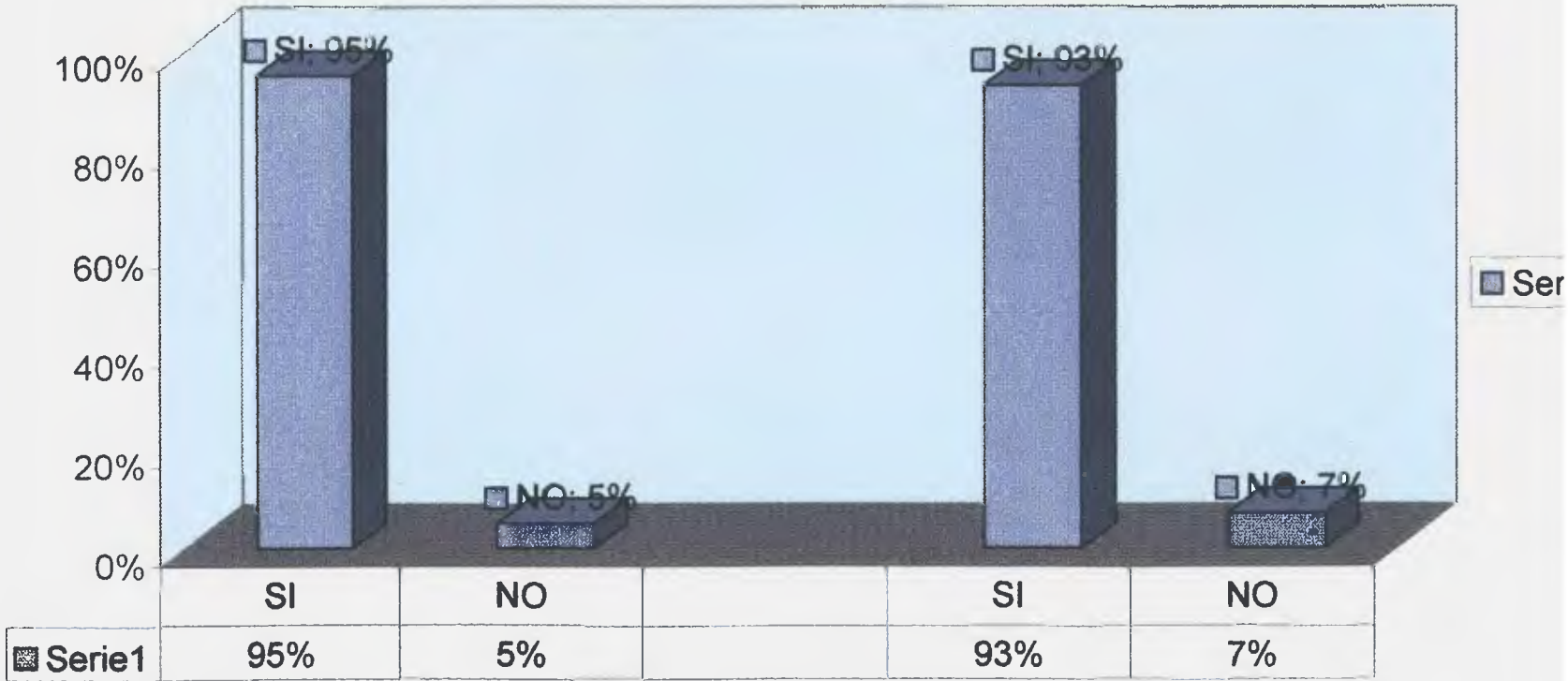
	SI	NO		SI	NO
☐ Serie1	84%	16%		85%	15%

**GRAFICA COMPARATIVA No 9  
 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS  
 CONOCE QUE ASPECTOS CONTEMPLA UNA  
 CONVENCION COLECTIVA**



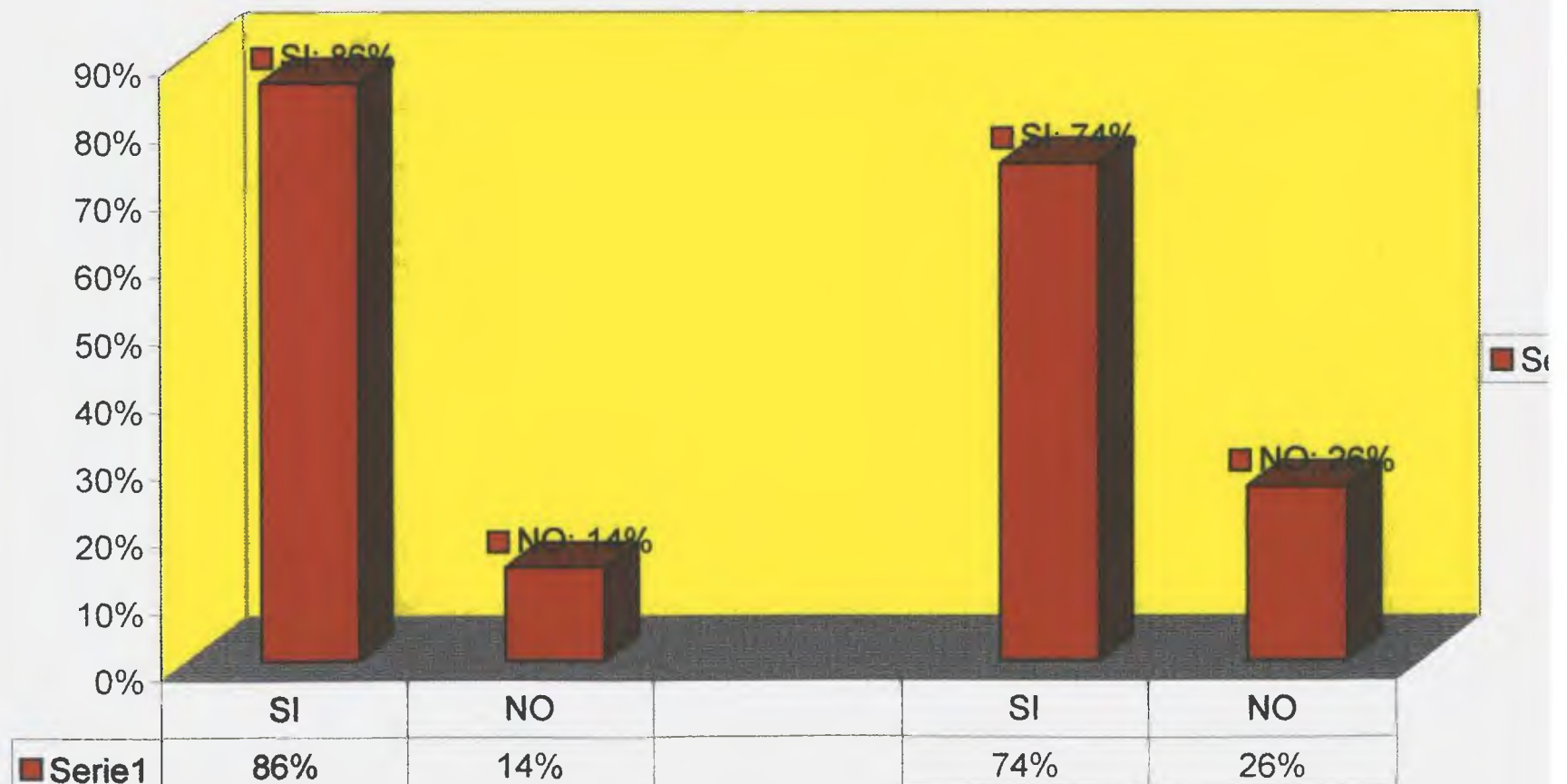
	SI	NO		SI	NO
<b>Serie1</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>		<b>78%</b>	<b>22%</b>

**GRAFICA COMPARATIVA No 10  
 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS  
 TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE  
 SINDICATOS EN LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA**

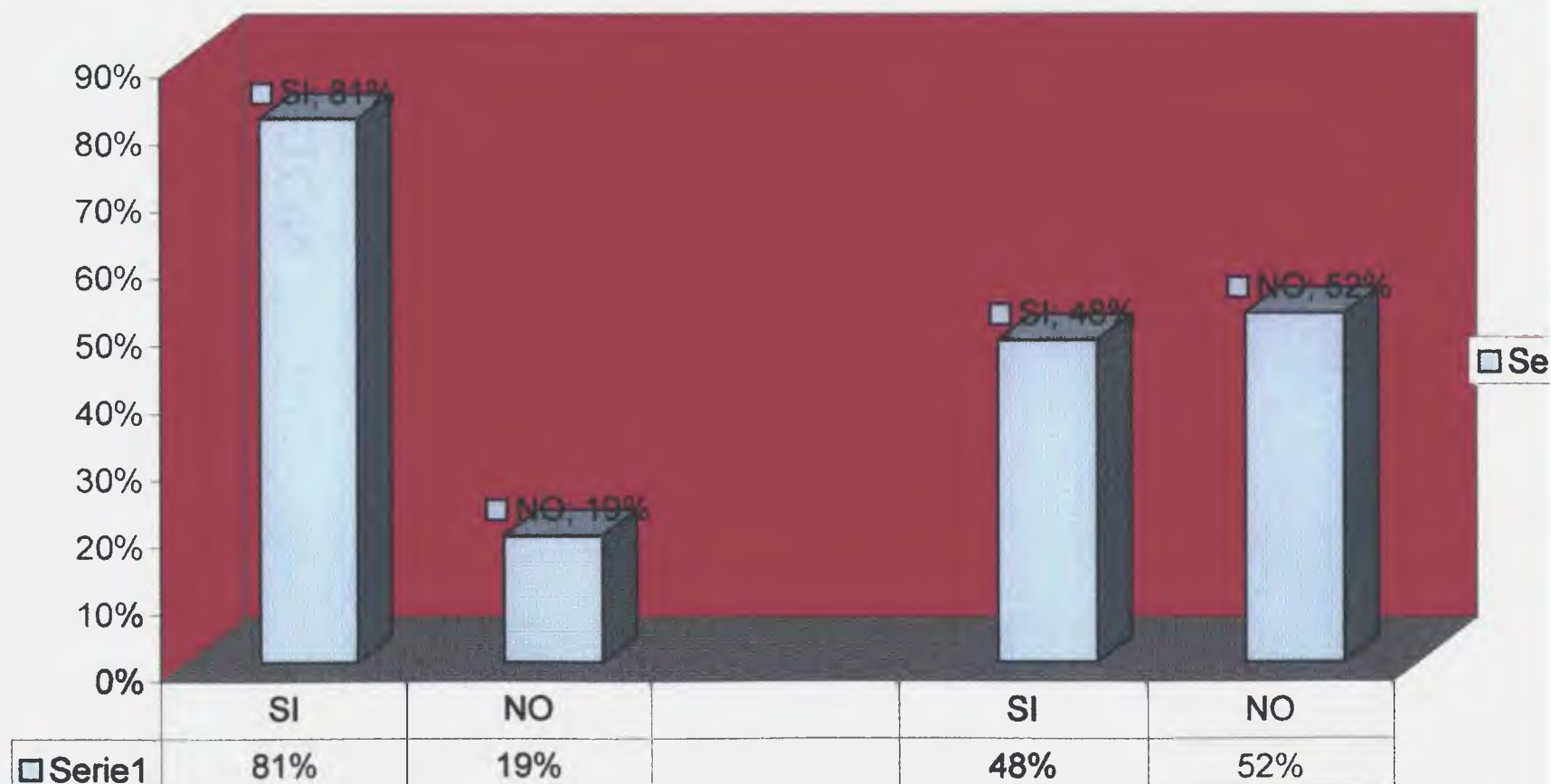




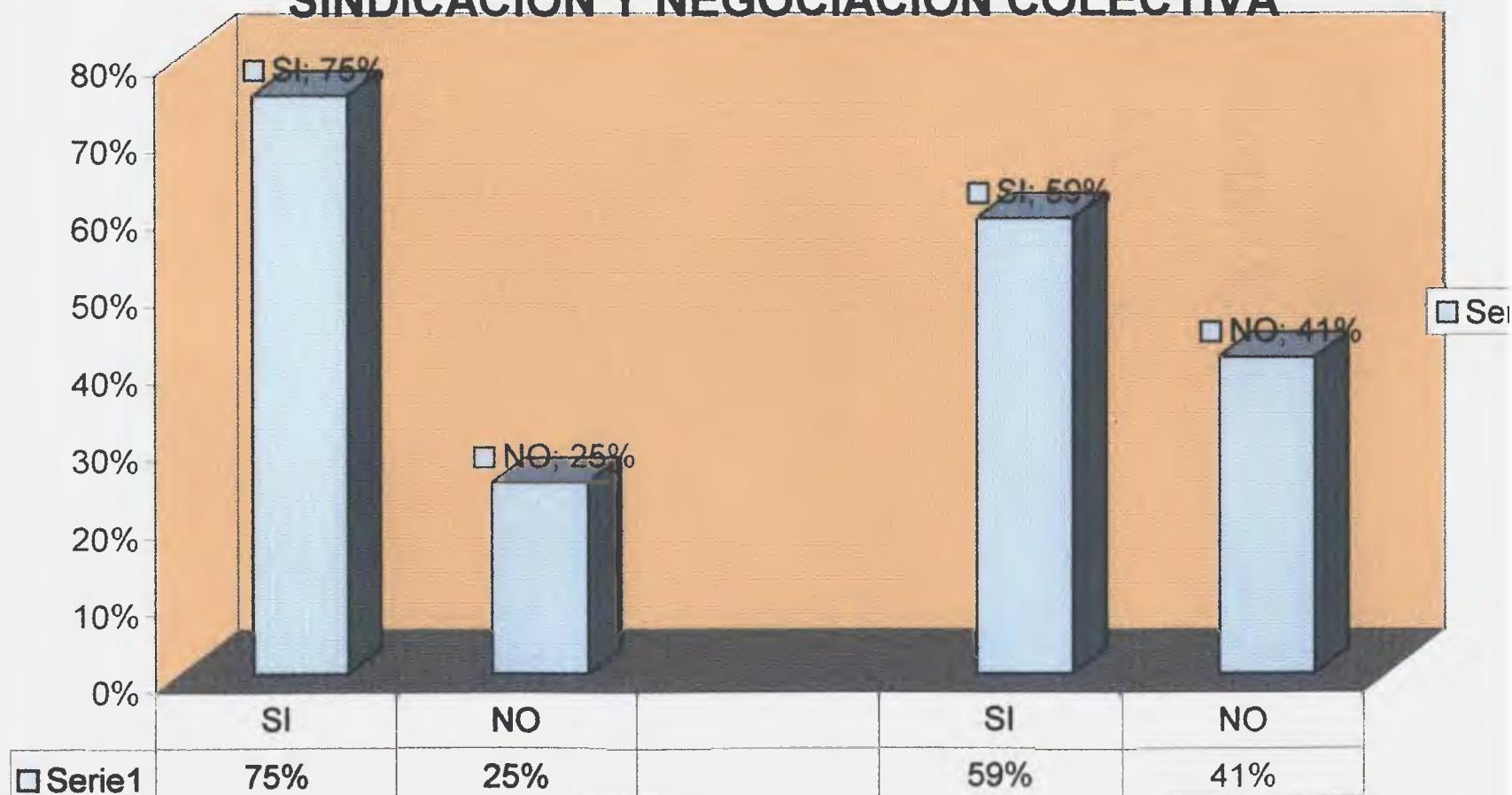
## GRAFICA COMPARATIVA No 11 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS CONOCE EN QUE CONSISTE LA LIBERTAD SINDICAL



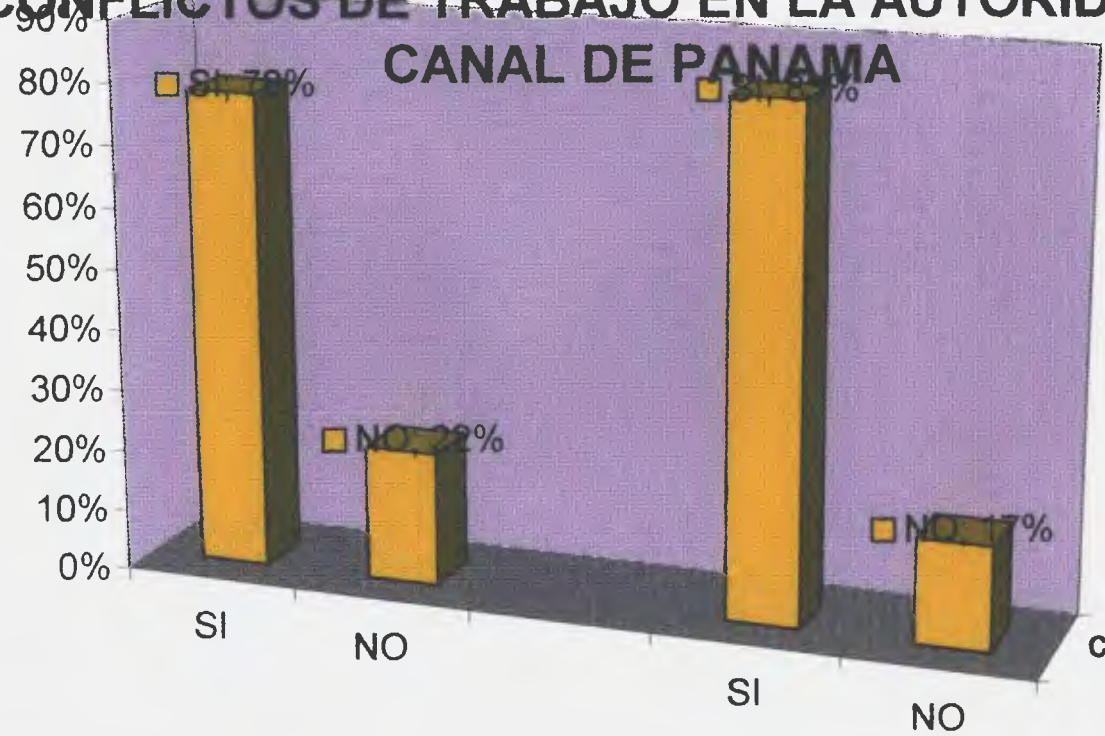
## GRAFICA COMPARATIVA No 12 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS CONOCE EL CONVENIO 87 SOBRE LIBERTAD SINDICAL



### GRAFICA COMPARATIVA No 13 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS CONOCE EL CONVENIO 98 SOBRE DERECHO DE SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA

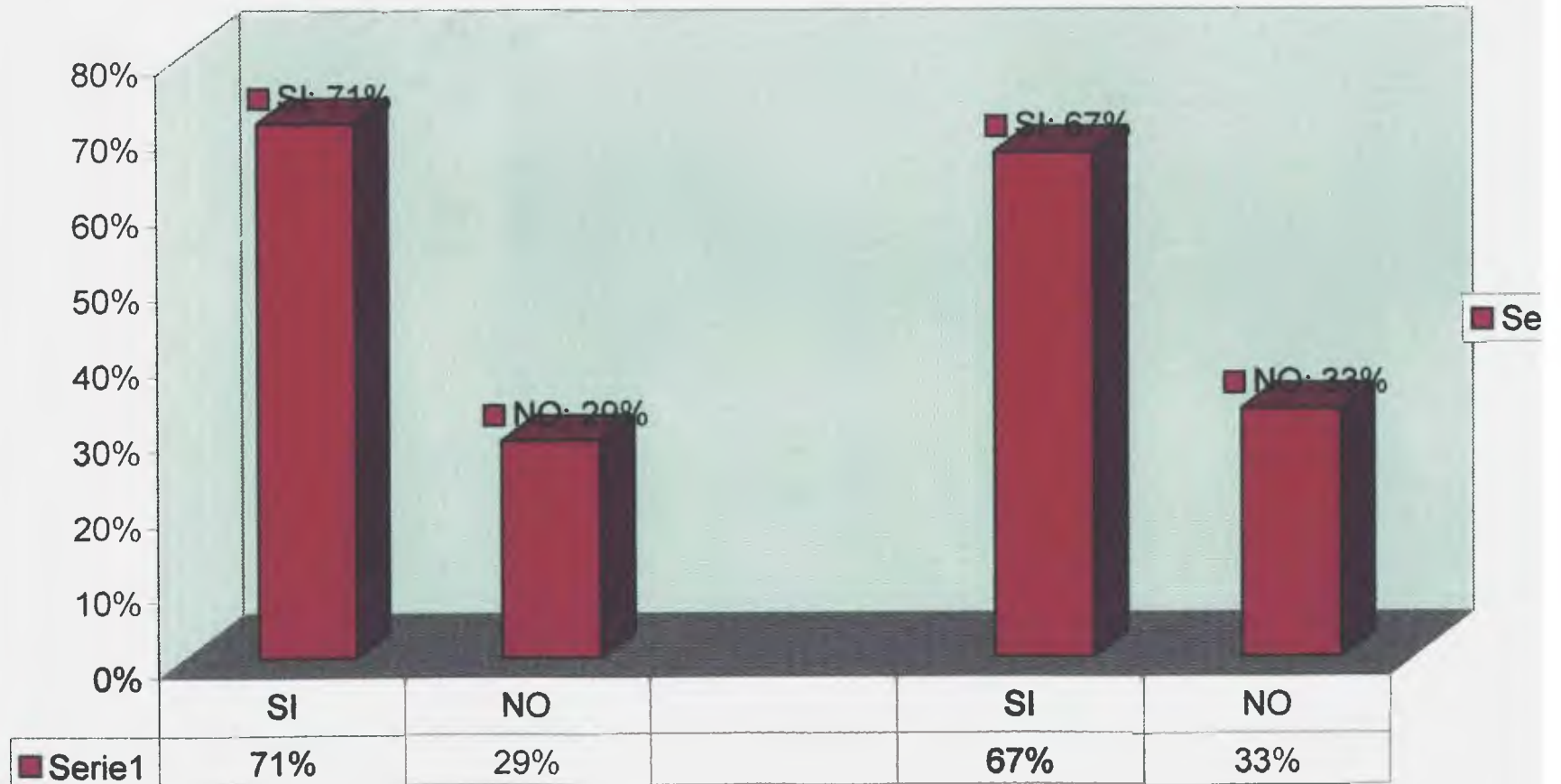


**GRAFICA COMPARATIVA No 14  
 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS  
 CONOCE ALGUN MECANISMO PARA SOLUCIONAR  
 CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA AUTORIDAD DEL**

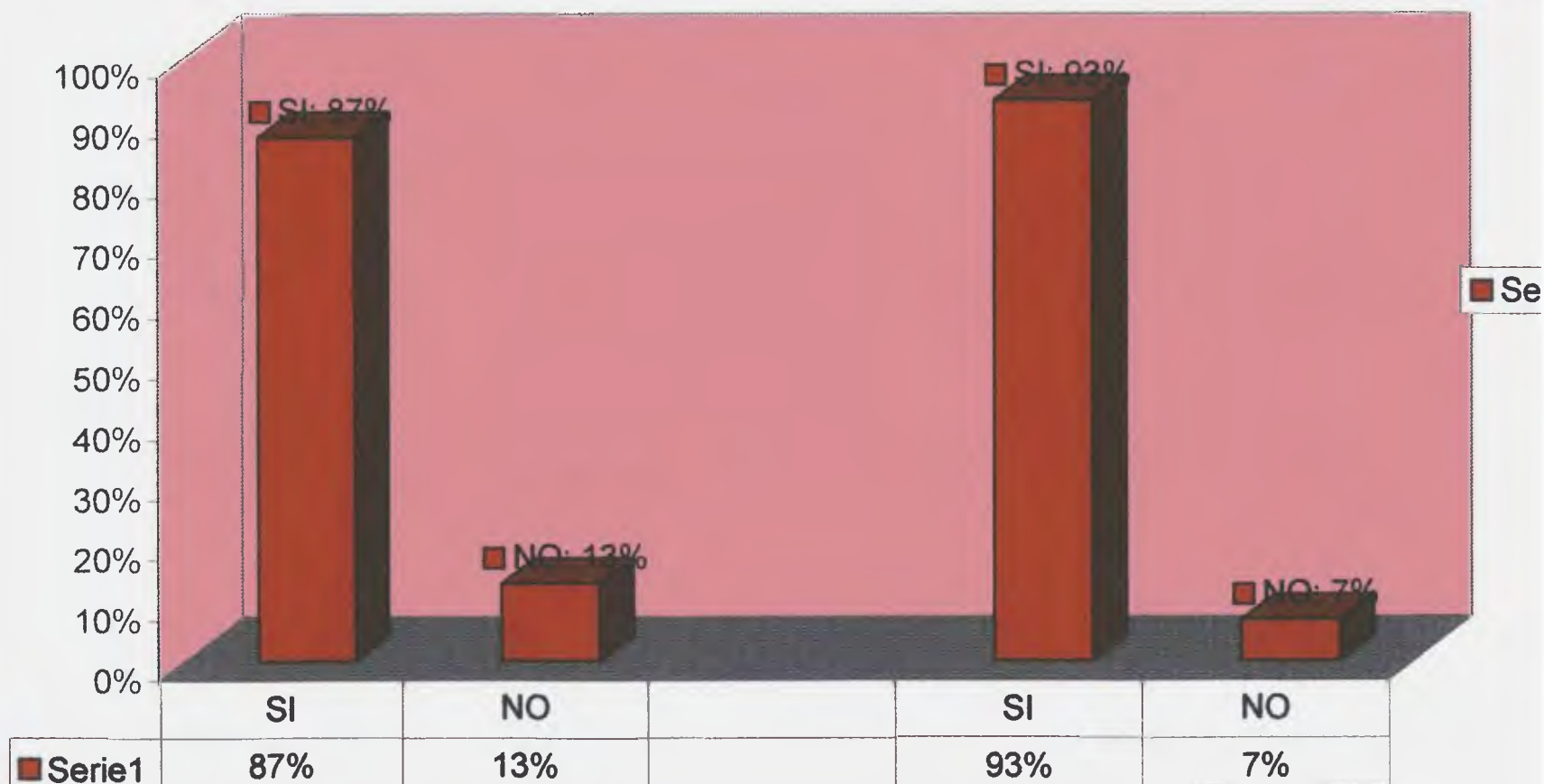


	SI	NO		SI	NO
■ Serie1	78%	22%		83%	17%

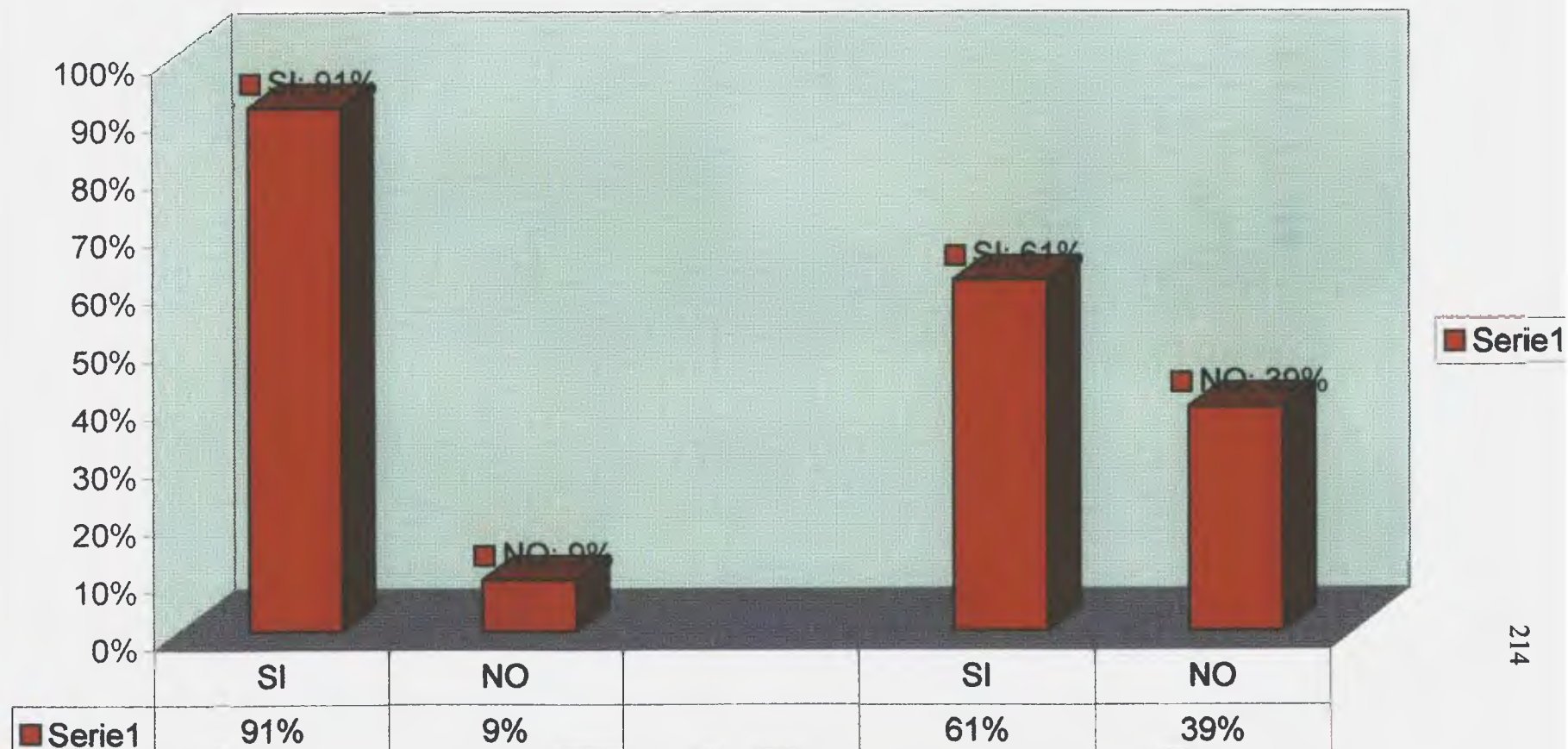
## GRAFICA COMPARATIVA No 15 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS CONOCE QUE ES LA MEDIACION



## GRAFICA COMPARATIVA No 16 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS CONOCE QUE ES LA CONCILIACION



## GRAFICA COMPARATIVA No 17 TRABAJADORES AFILIADOS Y NO AFILIADOS CONOCE QUE ES LA CONCILIACION



## **CONCLUSIONES**



## CONCLUSIONES

1. Una vez analizado el tema de la huelga y de la libertad sindical desde el punto de vista doctrinal, legal, constitucional y en el derecho comparado; así como también, después de abordar algunos aspectos, desde la óptica constitucional y legal sobre la Autoridad del Canal de Panamá y de conocer algunos aspectos sobresalientes sobre los convenios internacionales en materia de libertad sindical; podemos concluir que la prohibición del derecho de huelga a los trabajadores y sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá, viola el artículo 65 de la constitución política vigente, habida cuenta de que una norma legal no puede prohibir un derecho que reconoce una norma constitucional, pues esta última es superior.

2. La prohibición del derecho de huelga contenida en la Ley N. 19 de junio de 1997, restringe la libertad sindical de los trabajadores y sindicatos de Autoridad del Canal de Panamá, toda vez que se impide el libre ejercicio de la huelga como un instrumento de presión ante el empleador o patrono, para el cumplimiento de una convención colectiva, propuesta por un sindicato o grupo de trabajadores organizado.

3. La libertad Sindical implica el libre ejercicio del Derecho de Sindicación, de la Negociación Colectiva de Trabajo y el Derecho de Huelga, entre otros. La eliminación de uno de ellos, significa desconocer los principios rectores que regulan la libertad sindical y por ende, desconocer los convenios internacionales que regulan la materia.

4. La inclusión del Título XV del Canal de Panamá, a la Constitución Política, en ninguno de sus articulados contempla la prohibición del derecho de huelga, muy por el contrario, regula aspectos importantes sobre las condiciones generales de empleo, salarios y de los modelos de la relación de trabajo entre los trabajadores y la Autoridad del Canal de Panamá.

5. El Convenio N. 87 sobre Libertad Sindical y Convenio N. 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, no forman parte de los convenios internacionales que forman parte de la Teoría del Bloque de la Constitucionalidad, que dentro de sus normas, no contiene aspectos relativos a los derechos fundamentales y el debido proceso legal, en atención a lo que preceptúa la jurisprudencia constitucional panameña.

**6.** La Huelga es una de las instituciones jurídicas que ha sido reconocida en las mayorías de las legislaciones de Centro y Sur América; sin embargo, en Norte América, específicamente en Estados Unidos y Canadá, a pesar de que en sus Constituciones no se reconoce este derecho como tal, al momento de suscribir el Tratado de Libre Comercio entre estos países y México, incluyeron dentro de los derechos que podían ejercer las organizaciones sindicales, el derecho de huelga.

**7.** El artículo 92 de la Ley N. 19 de 11 de junio de 1997, está en espera de resolverse, en virtud de la acción de inconstitucionalidad promovida por la Confederación de Unidad Sindical (CONUSI); que de existir una declaratoria de inconstitucionalidad por parte de la Corte Suprema de Justicia, la Autoridad del Canal de Panamá, se vería en la necesidad de solicitar a la Asamblea Legislativa que modificara o prohijara una ley que estableciera las restricciones o limitaciones, tal como se reguló en la ley que regían a las empresas estatales que brindaban servicios públicos.

**8.** Existe un marcado conformismo de las organizaciones sindicales de trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, en el sentido de aceptar la prohibición del derecho de huelga, sin tener en cuenta, que este accionar pudiese reñir, hacia futuro, con el libre ejercicio de la actividad sindical, sin poder recurrir al medio de expresión, que por excelencia utilizan los trabajadores para ejercer presión en un conflicto colectivo de trabajo.

# **RECOMENDACIONES**

## RECOMENDACION

En la eventualidad que la acción de inconstitucionalidad promovida por la Confederación de Confederación de Unidad Sindical (CONUSI), sea declarada inconstitucional, la prohibición de la huelga tendrá que admitirse como un derecho legalmente reconocido por la Autoridad del Canal de Panamá, y en consecuencia, deberán preparar un anteproyecto de ley, con el consenso de los trabajadores y las organizaciones sindicales de trabajadores, para presentarse a la Asamblea Legislativa, con las restricciones o limitaciones, tal como mandata nuestra Constitución Política vigente, en forma similar cuando existían las leyes especiales que regían a las empresas estatales que brindaban servicios públicos, pues de esta forma, se sería consecuente con “el principio de continuidad y eficiencia del servicio”, ya que como se ha expresado con anterioridad, la prestación que brinda el Canal es un “servicio público internacional esencial”, y que “su funcionamiento no puede interrumpirse por causa alguna”.

## **BIBLIOGRAFIA**

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. OBRAS

- 1.1. CASTORENA, Jesús: Tratado del Derecho Obrero, México, D.F., Editorial Jaris 1942.
- 1.2. CATALAN, Humberto: Sindicación de los trabajadores del Estado, Chile, Santiago, Editorial Universitaria 1967.
- 1.3. CISTERNAS ROCHA, Lamberto: La Libertad Sindical Principales Aspectos Doctrinarios, Legislativos y Convencionales, Santiago de Chile, 1970.
- 1.4. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A, 3ra Edición, tomo II, México, 1979.
- 1.5. FUENTES, Luis. Constitución Política de la República de Panamá de 1972, Publicaciones Jurídicas de Panamá, 1ra. Edición, Panamá, 1993.
- 1.6. GAETE BERRÍOS, Alfredo. Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile, Título III, Santiago de Chile, 1967.
- 1.7. GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho de Trabajo, Décima Edición, Editorial Ariel, S.A. Barcelona, 1988.
- 1.8. GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Introducción al Derecho del Trabajo, Segunda Edición, 1982.
- 1.9. HOYOS, Arturo. Derecho Panameño del Trabajo, Volumen I, Panamá, 1982.
- 1.10. HOYOS, Arturo. La Interpretación Constitucional, Editorial Temis S.A., Colombia 1993
- 1.11. ERNÁNDEZ Sampieri, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación, Editorial McGraw-Hill Interamericana, México, 1991.

- 1.12. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I., 1990.
- 1.13. MORAN, Leonardo: La Huelga como Instrumento de Presión Social en el Derecho Positivo panameño. Panamá, Universidad de Panamá, 1999.
- 1.14. MURGAS, Rolando: Estudios laborales, Panamá, 1982.
- 1.15. NAPOLI, Rodolfo A. Manual de Derecho Sindical, La Ley Editora e Impresora, S.A., 2da Edición, Buenos Aires, Argentina, 1969.
- 1.16. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Sindicatos en el Uruguay, Sindicatos En Ibero América, Editorial Aele, Perú, 1988.
- 1.17. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Los Sindicatos en el Perú, Editorial Aele, 1988.
- 1.18. PEDRESCHI, Carlos Bolívar. Panamá Visión Geopolítica y Testimonial de su DRAM, Ediciones EDIPRO, Colombia, 1992.
- 1.19. QUINTERO, César A., Derecho Constitucional, Tomo I, Imprenta Lehman, San José, 1967.
- 1.20. SOLARIS TUDELA, Luis. Derecho Internacional Público, Perú, 1982,
- 1.21. ZÚÑIGA, Carlos Iván. Manual del Trabajo, Panamá, 1962.

## **2. DICCIONARIOS**

- 2.1. Diccionario Científico: Editorial Progreso, Cuba, 1981.
- 2.2. Enciclopedia Jurídica Española, España, 1990, p 82.
- 2.3. Diccionario Usual Larrose, Ediciones Epasa, España, 1998



### 3. TESIS

- 3.1. CAJAR, Manuel Esteban: Las limitaciones del Derecho de Huelga en los servicios públicos. Panamá, Universidad de Panamá 1987.
- 3.2. MOJICA, Vielka: La Libertad Sindical y su Regulación en la Legislación Laboral Panameña, Panamá, Universidad de Panamá, 1999.
- 3.3. MORAN, Leonardo: La Huelga como Instrumento de Presión Social en el Derecho Positivo panameño. Panamá, Universidad de Panamá, 1999.

### 4. REVISTAS

- 4.1. MANTERO, Ricardo. La Protección del Militante Sindical, en Estudios Laborales en Homenaje al Profesor Rafael Guzmán, Imprenta Universitaria Central de Venezuela, Tomo II, Caracas Venezuela, 1986.
- 4.2. RIVERO, Jean. Reglamentación de la Huelga, Revista Droit Social, No. 2, 1991.
- 4.3. MURGAS T. Rolando, Anotaciones sobre la Huelga, Revista Lex, Imprenta Universitaria, 1976
- 4.4 MURGAS TORRAZA, Rolando. "La Huelga en Panamá", Revista de la Organización Internacional del Trabajo, Año 1, Ginebra, 2000.
- 4.5. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 3ra edición Ginebra, 1994.
- 4.6. ROQUEBERT, María, "El Canal de Panamá y el Derecho de Huelga", Revista Tareas No 105, Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA), Panamá, Mayo-Agosto, 2000,
- 4.7. Libertad Sindical, Manual de Educación Obrera, Oficina Internacional del Trabajo, 2da edición, Ginebra, 1988.

4.8. CUEVAS, Adrián. "El Bloque de la Constitucionalidad y los Tratados Internacionales": en Boletín de Informaciones Jurídicas N. 39, Año XXV, Imprenta Universitaria, Panamá, 2000.

4.9. GANDASEGUI, Marcos. "La Transferencia del Canal de Panamá", en Revista Tareas No 105, Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA), Panamá, Mayo-Agosto, 2000

## 5. PERIODICOS

5.1. El Universal, Panamá, "EU comete delito internacional interviniendo en Asuntos de Panamá", 24 de junio, 1999

5.2. El Universal, Panamá, "¿Por qué los opositores al Tratado de Neutralidad no regañan a los cien senadores norteamericanos?", 4 de julio de 1999

## 6. CORREO ELECTRÓNICO

- 6.1. Fuente: Base de Datos Políticos de las Américas. (1998)
- <http://www.georgetown.edu/pdba/Comp/Derechos/huelga.html>. 11 junio, 2002.

## 7. CONSTITUCION POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA

### 8. JURISPRUDENCIA

8.1. HOYOS, Arturo. "El Control Judicial y el Bloque de la constitucionalidad en Panamá": en Registro Judicial. Panamá, Julio, 1990.

### 9. CODIGOS

9.1. Código de Trabajo

### 10. LEYES

10.1 Ley 19 de 11 de junio de 1997, publicada en la Gaceta Oficial N 23,309, del 13 de junio de 1997.

# **ANEXOS**

Panamá, 28 de agosto de 2003

**Licda.**  
**Ana Siquiliani**  
**Directora de Recursos Humanos**  
**Autoridad del Canal de Panamá**  
E S D

Estimada Licda Siquiliani

Por este conducto Yo, **Lic. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**", concurre ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle una cita con usted o la persona que para tales fines designe o proporcionarnos información, a objeto de


1. Conocer la cantidad de trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá, es decir, población laboral total, lo más actualizada posible.
2. Como está clasificada la población laboral, es decir, qué trabajadores realizan labores administrativas, de asesoría técnica, manual, operativa y de cualquier otra naturaleza, que guardan relación con la administración, la operación y el funcionamiento del Canal
3. Que tipo de trabajadores se encuentran involucrados en la operación y funcionamiento del Canal

Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Tercero, referente al Marco Metodológico nos exige utilizar la población que investigamos, para posteriormente recurrir a la muestra

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima;

Atentamente,

  
**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEDULA 8-221-346**



DEPARTAMENTO DE RECURSOS  
HUMANOS  
ACUSE DE RECIBO

Nombre

*Adrián Lombardi*

Fecha

*28/8/23*

Hora

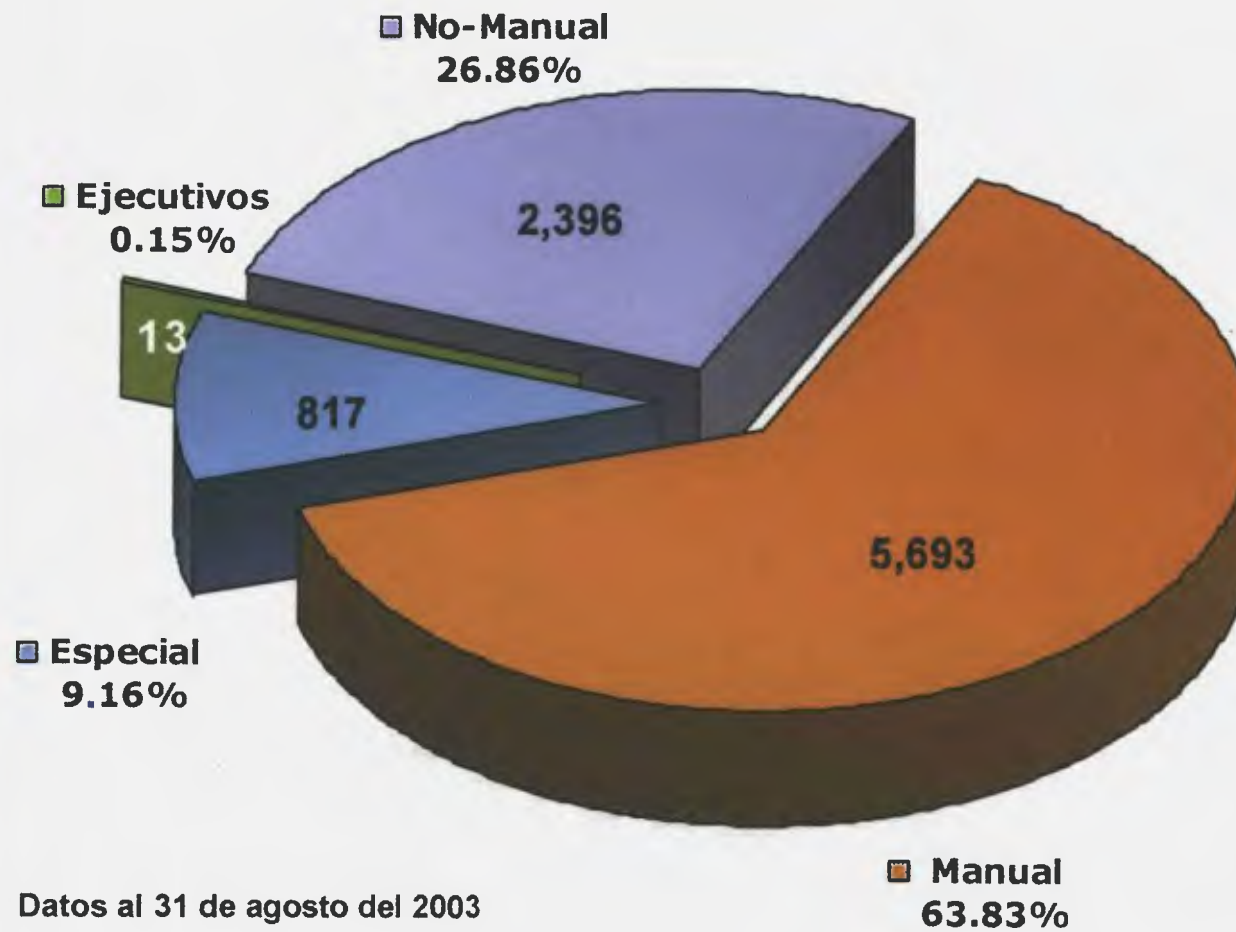
*1:10 p.m.*

## DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL

<b>CATEGORIA</b>	<b>PERMANENTE</b>	<b>TEMPORAL</b>	<b>TOTAL</b>
No Manual	2,210	186	2,396
Manual	5,132	561	5,693
Especial	701	116	817
Ejecutivas	13	0	13
Total	8,056	863	8,919



# Fuerza Laboral por Categoría Ocupacional



Datos al 31 de agosto del 2003

## CATEGORÍA NO-MANUAL

- Asistentes
- Administrativos
- Profesionales

## CATEGORÍA MANUAL

- Ayudantes
- Trabajadores Calificados
- Artesanos Calificados

## CATEGORÍA ESPECIAL

- Prácticos
- Bomberos
- Capitanes de Remolcador
- Maquinistas
- Generación de Energía
- Ayudantes Estudiantiles

## EJECUTIVOS

CUADRO DE EMPLEADOS POR UNIDAD NEGOCIADORA
---

UNIDAD NEGOCIADORA	CANTIDAD DE EMPLEADOS
PRÁCTICOS	264
MAQUINISTAS	150
BOMBEROS	73
NON-PROFESIONALES	7,711
PROFESIONALES	254
EXCLUIDOS	467

Total de Empleados Permanentes      8,056

Total de Empleados Temporales      863

Total de Empleados      8,919



Panamá, 8 de septiembre de 2003.

**Licda.**  
**Ana Chiquiliani**  
**Directora de Recursos Humanos**  
**Autoridad del Canal de Panamá**  
**E.S.D.**

Estimada Licda Chiquiliani:


Por este conducto Yo, **Lic. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**"; concuro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle que, a través de la Dirección que tan dignamente dirige, se pueda practicar un Cuestionario (Se Adjunta el Instrumento) a los trabajadores no afiliados o no sindicalizados de la Autoridad del Canal de Panamá, que servirán para interpretarlos en el estudio en mención.

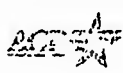
Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Cuarto, referente al Resultado, Análisis e Interpretación de Datos, nos exige aplicar el instrumento a los trabajadores no afiliados a los sindicatos.

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96.

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima;

Atentamente,

  
**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEDULA 8-221-346**

	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA
U. m. m.	<i>Silvia Com</i>
Fecha	10/9/03
Hora	8:53 am

Panamá, 8 de septiembre de 2003.

Capitán  
José Claus  
Presidente del Sindicato de Prácticos y Pilotos  
Del Canal de Panamá  
E S D

Estimado Capitán José Claus

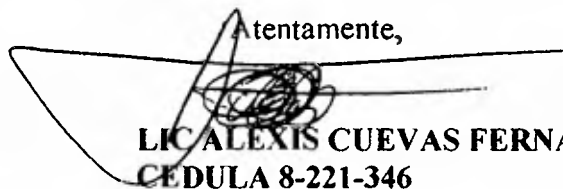
Por este conducto Yo, **Lic. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**", concurro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle que, a través del Sindicato o la unidad Negociadora tan dignamente representa, se pueda practicar un Cuestionario (Se Adjunta el Instrumento) a los trabajadores afiliados o sindicalizados a su Organización Sindical y que fueran debidamente reconocidos por la Junta de Relaciones Laborales la Autoridad del Canal de Panamá, que servirán para interpretarlos en el estudio en mención

Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Cuarto, referente al Resultado, Análisis e Interpretación de Datos, nos exige aplicar el instrumento a los trabajadores afiliados a los sindicatos.

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96.

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima,

Atentamente,



**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEDULA 8-221-346**

*Recibido  
José Claus  
9/10/03  
225-4015  
ext 1024*

Panamá, 8 de septiembre de 2003

Señor  
René Lievanjie  
Presidente del Sindicato  
National Maritime Union  
E S D

Estimado señor Lievanjie

Por este conducto Yo, **Lic. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**", concuro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle que, a través del Sindicato o la unidad Negociadora tan dignamente representa, se pueda practicar un Cuestionario (Se Adjunta el Instrumento) a los trabajadores afiliados o sindicalizados a su Organización Sindical y que fueran debidamente reconocidos por la Junta de Relaciones Laborales la Autoridad del Canal de Panamá, que servirán para interpretarlos en el estudio en mención.

Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Cuarto, referente al Resultado, Análisis e Interpretación de Datos, nos exige aplicar el instrumento a los trabajadores afiliados a los sindicatos

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima;

Atentamente,

  
**LIC. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEBULA 8-221-346**

*Recibido*  
*10/9/03*

Panamá, 8 de septiembre de 2003

Ingeniero  
Luis Yau  
Secretario General de la  
Asociación Benéfica de Ingenieros y Mannos  
E.S D

**RECIBIDO**  
10/9/03 *J. Brown*  
**FECHA/FIRMA**

Estimado Ing Yau


Por este conducto Yo, Lic. **ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**", concuro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle que, a través del Sindicato o la unidad Negociadora tan dignamente representa, se pueda practicar un Cuestionario (Se Adjunta el Instrumento) a los trabajadores afiliados o sindicalizados a su Organización Sindical y que fueran debidamente reconocidos por la Junta de Relaciones Laborales la Autoridad del Canal de Panamá, que servirán para interpretarlos en el estudio en mención

Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Cuarto, referente al Resultado, Análisis e Interpretación de Datos, nos exige aplicar el instrumento a los trabajadores afiliados a los sindicatos

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima,

Atentamente,

  
**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CÉDULA 8-221-346**

Panamá, 8 de septiembre de 2003

Panamá, 8 de septiembre de 2003.

Señor  
Walte O'neill  
Presidente del Sindicato de Bomberos  
E.S.D.

Estimado O'neill:

Por este conducto Yo, **Lic. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**"; concuro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle que, a través del Sindicato o la unidad Negociadora tan dignamente representa, se pueda practicar un Cuestionario (Se Adjunta el Instrumento) a los trabajadores afiliados o sindicalizados a su Organización Sindical y que fueran debidamente reconocidos por la Junta de Relaciones Laborales la Autoridad del Canal de Panamá, que servirán para interpretarlos en el estudio en mención.

Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Cuarto, referente al Resultado, Análisis e Interpretación de Datos, nos exige aplicar el instrumento a los trabajadores afiliados a los sindicatos.

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96.

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima;

Atentamente,

  
**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEDULA 8-221-346**

Willis Smith  
Sep 10 - 03 -  
0925

Panamá, 8 de septiembre de 2003

Señor  
Gustavo Ayarza  
Presidente del Sindicato  
Panama Area Metal Trades Council.  
E.S.D

Estimado Señor Ayarza.

Por este conducto Yo, **Lic. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**", concuro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle que, a través del Sindicato o la unidad Negociadora tan dignamente representa, se pueda practicar un Cuestionario (Se Adjunta el Instrumento) a los trabajadores afiliados o sindicalizados a su Organización Sindical y que fueran debidamente reconocidos por la Junta de Relaciones Laborales la Autoridad del Canal de Panamá, que servirán para interpretarlos en el estudio en mención

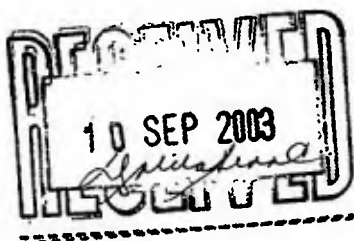
Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Cuarto, referente al Resultado, Análisis e Interpretación de Datos, nos exige aplicar el instrumento a los trabajadores afiliados a los sindicatos.

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima,

Atentamente,

  
**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEDELA 8-221-346**



Panamá, 8 de septiembre de 2003.

Señor  
Felipe Joseph  
Sindicato del Canal de Panamá y el Caribe  
E.S.D.

Estimado señor Joseph:

Por este conducto Yo, **Lic. ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado **“LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA”**; concuro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle que, a través del Sindicato o la unidad Negociadora tan dignamente representa, se pueda practicar un Cuestionario (Se Adjunta el Instrumento) a los trabajadores afiliados o sindicalizados a su Organización Sindical y que fueran debidamente reconocidos por la Junta de Relaciones Laborales la Autoridad del Canal de Panamá, que servirán para interpretarlos en el estudio en mención.

Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Cuarto, referente al Resultado, Análisis e Interpretación de Datos, nos exige aplicar el instrumento a los trabajadores afiliados a los sindicatos.

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96.

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima:

Acentamente,



**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEDULA 8-221-346**

Recibido  
Yanika Pina Barrios  
10/10/03

**UNIVERSIDAD DE PANAMA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**PROHIBICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA**

Esta es una encuesta seria, confidencial y anónima, con el fin de determinar si usted está de acuerdo o no con la prohibición del derecho de huelga, contenido en el Artículo 92 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la A.C.P. Las preguntas que usted encontrará aquí se relacionan con los aspectos de la huelga y otras formas de solucionar conflictos laborales. Están formuladas para conocer su opinión.

Las respuestas que usted manifieste en esta encuesta, de ninguna manera, afectarán sus relaciones laborales con la Autoridad del Canal de Panamá.

Esta encuesta no tiene respuestas correctas, ni respuestas equivocadas por lo que le solicitamos conteste con un alto grado de honestidad, las preguntas que presentamos a continuación:

---

**I PARTE**

- |                |   |                              |       |
|----------------|---|------------------------------|-------|
| <b>1. Sexo</b> | M _____<br>F _____  | <b>3. Educación Primaria</b> | _____ |
|                |   | Secundaria                   | _____ |
|                |   | Licenciatura                 | _____ |
|                |   | Postgrados                   | _____ |
|                |   | Maestrías                    | _____ |
|                |   | Doctorados                   | _____ |
|                |   | Otros                        | _____ |
| <b>2. Edad</b> | Menor de 25 _____<br>Entre 25 y 45 _____<br>Mayor de 45 _____ |                              |       |

**II PARTE**

**Instrucciones:** Lea cada una de las preguntas y coloque una (x) en la respuesta que usted escoja y en aquellas respuestas donde se solicite sustentarla se le agradece llenar los espacios correspondientes, de acuerdo con los conocimientos que tenga sobre la materia:

1. Conoce las disposiciones constitucionales en materia laboral que regulan los aspectos concernientes al Canal de Panamá?  
SI ( )  
NO ( )
2. Conoce las disposiciones legales referentes a las relaciones laborales contenidas en la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, que regula el régimen de la Autoridad del Canal de Panamá?  
SI ( )  
NO ( )



3. Tiene conocimiento del contenido del artículo No.92 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997?

SI ( )

NO ( )

Si su respuesta es afirmativa, indique si recuerda el contenido del mismo.

4. Usted está de acuerdo, en que se debe mantener la prohibición del derecho de huelga a los trabajadores y sindicatos en el Canal de Panamá.

SI ( )

NO ( )

Si su respuesta es afirmativa, explique por qué SI o por qué NO:

5. Conoce usted qué es una Convención Colectiva de Trabajo?

SI ( )

NO ( )

Si su respuesta es afirmativa, explique en qué consiste?

6. Conoce usted que aspectos se contemplan en una Convención Colectiva de Trabajo?

SI ( )

NO ( )

De ser afirmativa su respuesta mencione dos aspectos que contengan la misma:

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

7. Tiene conocimiento de la existencia de sindicatos en la Autoridad del Canal de Panamá?

SI ( )

NO ( )

De ser afirmativo mencione los sindicatos que conozca o recuerde:

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

d. \_\_\_\_\_

e. \_\_\_\_\_

f. \_\_\_\_\_

8. Conoce en qué consiste la libertad sindical?

SI ( )

NO ( )

De ser afirmativo mencione dos aspectos que recuerde, forman parte de la libertad sindical:

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

8. Conoce el contenido del Convenio No.87 sobre Libertad Sindical?

SI ( )

NO ( )

De ser afirmativo mencione dos aspectos que recuerde sobre dicho convenio:

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

9. Conoce el contenido del Convenio No.98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva?

SI ( )

NO ( )

De ser afirmativo mencione dos aspectos que recuerde sobre dicho convenio:

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

10. Conoce algún medio o mecanismo para solucionar conflictos en la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, que regula la Autoridad del Canal de Panamá?

SI ( )

NO ( )

De ser afirmativo mencione dos aspectos que recuerde:

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

11. Conoce qué es la Mediación?

SI ( )

NO ( )

De ser afirmativo diga en qué consiste.

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

12. Conoce qué es la Conciliación?

SI ( )

NO ( )

**De ser afirmativo diga qué consiste:**

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- d. \_\_\_\_\_

**13. Conoce qué es el Arbitraje?**

**SI ( )**

**NO ( )**

**De ser afirmativo diga en qué consiste:**

- a. \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**➤ VERIFIQUE QUE HA CONTESTA DOTAS LAS PREGUNTAS. SI TIENE ALGUNA OBSERVACIÓN ADICIONAL QUE HACER, POR FAVOR ANOTARLA AL REVERSO DE ESTA PAGINA.**

**NUESTO AGRADECIMIENTO POR BRINDARNOS SU TIEMPO.**

Panamá, 8 de septiembre de 2003.

**Licdo**  
**Ethelbert Mapp.**  
**Junta de Relaciones Laborales**  
**Autoridad del Canal de Panamá**  
E.S.D.

Estimado Lic. Ethelbert Mapp :

Por este conducto Yo, Lic. **ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**, varón, panameño, mayor de edad, católico, portador de la cédula de identidad personal No **8-221-346**, estudiante de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Panamá y que en la actualidad desarrollo mi trabajo de Tesis, intitulado "**LA PROHIBICION DE LA HUELGA EN EL CANAL DE PANAMA**"; concuro ante usted con el acostumbrado respeto que su magistral investidura merece, a objeto de solicitarle copia debidamente autenticada de las Certificaciones y/o Resoluciones que otorgo la Juntas a las organizaciones sociales de trabajadores legalmente reconocidas por la autoridad del Canal de Panamá.

Es importante señalar que esta información será utilizada con fines estrictamente académicos, toda vez que el Capítulo Segundo, referente al Marco Teórico..

Para darme respuesta a la presente solicitud me puede contactar a los teléfonos 225-22-54/ 225-22-80 / 225-2289 ó 627-84-96.

Agradeciéndole de antemano la colaboración que nos brinde a la misma en un tiempo prudencial, me suscribo de usted, reiterándole las seguridades de mi aprecio y estima;

Atentamente,

  
**LIC ALEXIS CUEVAS FERNANDEZ**  
**CEDULA 8-221-346**

2003 SEP 10 AM 8 16

GENERAL LEONARDO  
LABRADOR  
DE LA AUTORIDAD DEL  
CANAL DE PANAMA

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES  
de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 1/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

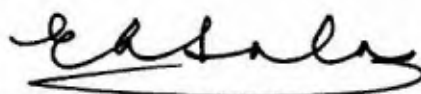
**CONSIDERANDO:**

- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 22 de agosto de 2000, la organización sindical **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL** cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 13 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL** como organización sindical y como representante exclusivo de la unidad negociadora frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

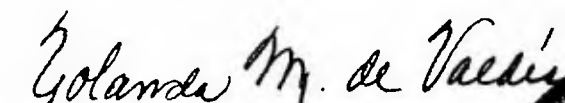
**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL** como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Esta organización sindical es idónea para representar a los trabajadores que pertenecen a dicha unidad negociadora ante la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los trece días del mes de noviembre de dos mil.



**ELIGIO SALAS III**  
Presidente de la  
Junta de Relaciones Laborales



**YOLANDA DE VALDES**  
Secretaria Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 2/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

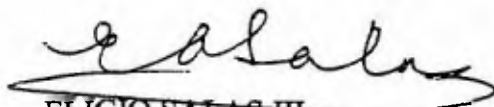
**CONSIDERANDO:**

- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 22 de agosto de 2000, la organización sindical **NATIONAL MARITIME UNION** cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 8 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a **NATIONAL MARITIME UNION** como organización sindical y como representante exclusivo de la unidad negociadora frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **NATIONAL MARITIME UNION** como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Esta organización sindical es idónea para representar a los trabajadores que pertenecen a dicha unidad negociadora ante la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los ocho días del mes de noviembre de dos mil.



**ELIGIO SALAS III**  
Presidente de la  
Junta de Relaciones Laborales



**ETHELBERT G. MAPP**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 3/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

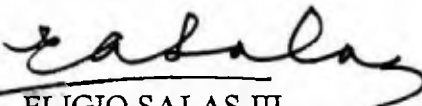
**CONSIDERANDO:**

- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 24 de agosto de 2000, la organización sindical **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIREFIGHTERS, LOCAL 13** cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 16 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIREFIGHTERS, LOCAL 13** como organización sindical y como representante exclusivo de la unidad negociadora frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIREFIGHTERS, LOCAL 13** como organización sindical y como representante exclusivo de la unidad negociadora de los bomberos frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Esta organización sindical es idónea para representar a los trabajadores que pertenecen a dicha unidad negociadora ante la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los dieciséis días del mes de noviembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente de la  
Junta de Relaciones Laborales

  
**ORLANDO BARSALLO**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 4/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

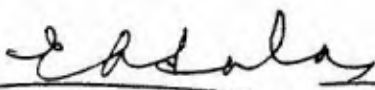
**CONSIDERANDO:**


- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 23 de noviembre de 2000, la organización sindical **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS** cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 23 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS** como organización sindical y como representante exclusivo de la unidad negociadora frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS** como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Esta organización sindical es idónea para representar a los trabajadores que pertenecen a dicha unidad negociadora ante la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintitrés días del mes de noviembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**AZAEL SAMANIEGO P.**  
Secretario Ad-Hoc





**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 5/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

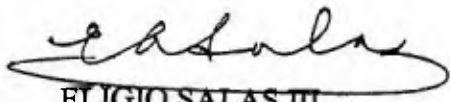
**CONSIDERANDO:**

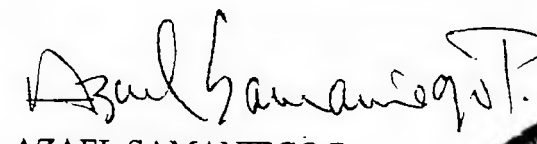
- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 23 de noviembre de 2000, la organización **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS** cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 27 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a la **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS** como organización sindical frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS** como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Esta organización sindical es idónea para representar a los trabajadores que pertenecen a dicha unidad negociadora ante la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintisiete días del mes de noviembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**AZAZEL SAMANIEGO P.**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES  
de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 6/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

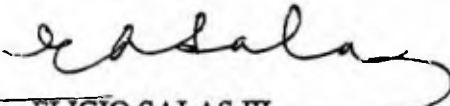
**CONSIDERANDO:**


- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 9 de noviembre de 2000, la organización sindical **INTERNATIONAL ORGANIZATION OF MASTERS, MATES & PILOTS PANAMA CANAL & CARIBBEAN BRANCH** (actualmente Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe) cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 9 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a la **INTERNATIONAL ORGANIZATION OF MASTERS, MATES & PILOTS PANAMA CANAL & CARIBBEAN BRANCH** (actualmente Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe) como organización sindical.

**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL ORGANIZATION OF MASTERS, MATES & PILOTS PANAMA CANAL & CARIBBEAN BRANCH** (actualmente Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe) como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Esta organización sindical es idónea para representar a los trabajadores que pertenecen a dicha unidad negociadora ante la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los seis días del mes de diciembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**YOLANDA DE VALDES**  
Secretaria Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 7/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

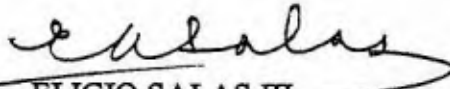
**CONSIDERANDO:**

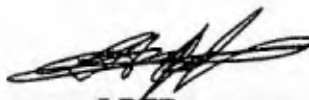
- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 28 de agosto de 2000, la organización sindical **PANAMA CANAL PILOTS BRANCH** (actualmente Unión de Prácticos del Canal de Panamá) cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 30 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar al **PANAMA CANAL PILOTS BRANCH** (actualmente Unión de Prácticos del Canal de Panamá) como organización sindical.


**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** al **PANAMA CANAL PILOTS BRANCH** (actualmente Unión de Prácticos del Canal de Panamá) como organización sindical y como representante exclusivo de la unidad negociadora de los prácticos frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Esta organización sindical es idónea para representar a los trabajadores que pertenecen a dicha unidad negociadora ante la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los seis días del mes de diciembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**ETHELBERT G. MAPP**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 8/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

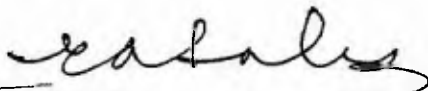
**CONSIDERANDO:**

- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el parágrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que en reunión celebrada el 13 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL** como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER** a la **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL** como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil.



**ELIGIO SALAS III**  
Presidente



**AZABEL SAMANIEGO**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 9/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

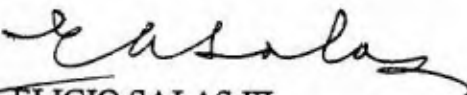
**CONSIDERANDO:**


- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que en reunión celebrada el 8 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a **NATIONAL MARITIME UNION** como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER** a la **NATIONAL MARITIME UNION** como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**ETHELBERT G. MAPP**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 10/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

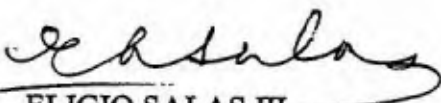
**CONSIDERANDO:**


- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que en reunión celebrada el 9 de noviembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a la **INTERNATIONAL ORGANIZATION OF MASTERS, MATES & PILOTS PANAMA CANAL & CARIBBEAN BRANCH** (actualmente Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe) como organización sindical y como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER** a la **INTERNATIONAL ORGANIZATION OF MASTERS, MATES & PILOTS PANAMA CANAL & CARIBBEAN BRANCH** (actualmente Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe) como uno de los componentes del representante exclusivo de la unidad negociadora de los profesionales frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**ORLANDO BARSALLO**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES  
de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 11/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

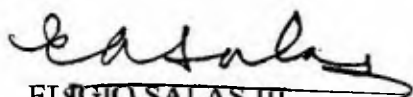
**CONSIDERANDO:**

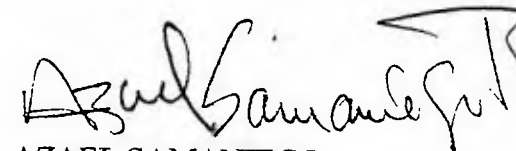
- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que en reunión celebrada el 19 de diciembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a la **MARINE ENGINEERS BENEFICIARY ASSOCIATION** (actualmente Asociación Beneficiaria de Ingenieros Marinos) como organización sindical y como representante exclusivo de la unidad negociadora de los ingenieros marinos frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER** a la **MARINE ENGINEERS BENEFICIARY ASSOCIATION** (actualmente Asociación Beneficiaria de Ingenieros Marinos) como representante exclusivo de la unidad negociadora de los ingenieros marinos frente a la administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**AZAEL SAMANIEGO**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 12/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

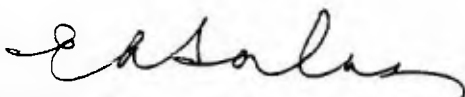
**CONSIDERANDO:**

- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 22 de diciembre de 2000, la organización la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF BOILERMAKERS, IRON SHIPBUILDERS, BLACKSMITHS, FORGERS AND HELPERS LL 463**, cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 22 de diciembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF BOILERMAKERS, IRON SHIPBUILDERS, BLACKSMITHS, FORGERS AND HELPERS LL 463**, como organización sindical frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

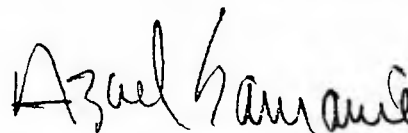
**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF BOILERMAKERS, IRON SHIPBUILDERS, BLACKSMITHS, FORGERS AND HELPERS LL 463**, como organización sindical y como uno de los componentes de la coalición del PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiseis días del mes de diciembre de dos mil.



**ELIGIO SALAS III**  
Presidente



**AZAEL SAMANIEGO P.**  
Secretario Ad-Hoc





**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 13/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

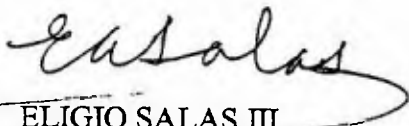
**CONSIDERANDO:**

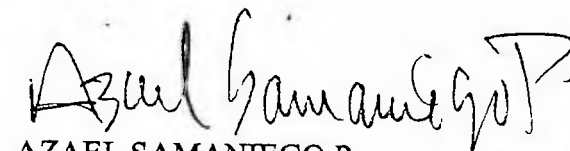
- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 22 de diciembre de 2000, la organización la **INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS LOCAL 595**, cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 22 de diciembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a, **INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS LOCAL 595**, como organización sindical frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS LOCAL 595**, como organización sindical y como uno de los componentes de la coalición del **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL**.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiseis días del mes de diciembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**AZael SAMANIEGO P.**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No. 14/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

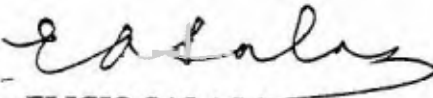
**CONSIDERANDO:**

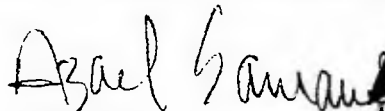
- 1) Que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 316 del título XIV, El Canal de Panamá, establece un régimen laboral especial para la Autoridad del canal de Panamá, y que mediante la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111 se crea la Junta de Relaciones Laborales para promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales.
- 2) Que de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley Orgánica No. 19 de 11 de junio de 1997, las unidades negociadoras y sus representantes exclusivos reconocidos al 31 de diciembre de 1999, podrán continuar ejerciendo sus funciones en la Autoridad del Canal de Panamá mientras la Junta de Relaciones Laborales tramita su reconocimiento y certificación.
- 3) Que de conformidad con el numeral 5 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para certificar las unidades negociadoras conforme a las reglamentaciones y reconocer y certificar a los representantes exclusivos.
- 4) Que el 22 de diciembre de 2000, la organización la **UNITED ASSOCIATION OF JOURNEYMEN AND APPRENTICES OF THE PLUMBING AND PIPE FITTING INDUSTRY OF THE UNITED STATES AND CANADA LL 652**, cumplió con los requisitos establecidos por la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 97 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.
- 5) Que en reunión celebrada el 22 de diciembre de 2000, se aprobó reconocer y certificar a, **UNITED ASSOCIATION OF JOURNEYMEN AND APPRENTICES OF THE PLUMBING AND PIPE FITTING INDUSTRY OF THE UNITED STATES AND CANADA LL 652**, como organización sindical frente a la Autoridad del Canal de Panamá.

**RESUELVE**

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **UNITED ASSOCIATION OF JOURNEYMEN AND APPRENTICES OF THE PLUMBING AND PIPE FITTING INDUSTRY OF THE UNITED STATES AND CANADA LL 652**, como organización sindical y como uno de los componentes de la coalición del **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL**.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiseis días del mes de diciembre de dos mil.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**AZAZEL SAMANIEGO P.**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No.15/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

**CONSIDERANDO:**

- 1) Que en reunión celebrada el 27 de noviembre de 2000, la Junta aprobó reconocer y certificar a la **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS, LOCAL 811** como organización sindical frente a la Autoridad del Canal de Panamá.
- 2) Que de conformidad con el artículo 49 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá tanto la administración como el representante exclusivo correspondiente podrán pedir en cualquier momento a la Junta que aclare, rectifique, actualice o enmiende cualquier certificación vigente.
- 3) Que el 15 de marzo del presente, mediante nota dirigida a la Junta, la administración solicitó la aclaración de la resolución No. 5/CER por la cual se certifica a la **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINIST, LOCAL 811**.
- 4) Que con el propósito de evitar confusiones y malas interpretaciones la Junta ha estimado conveniente realizar dicha aclaración.

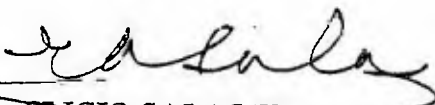
**RESUELVE:**

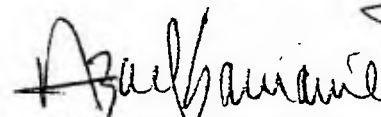
**MODIFICAR** la Resolución No. 5/CER de veintisiete de noviembre de dos mil, en su parte resolutive, de la siguiente manera:

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS, LOCAL 811** como organización sindical y como uno de los componentes de la coalición **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL**.

Esta resolución deja sin efecto la Resolución No. 5/CER de veintisiete de noviembre de dos mil.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintitrés días del mes de marzo de dos mil uno.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**AZAEL SAMANIEGO P.**  
Secretario Ad-Hoc



**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**  
**de la Autoridad del Canal de Panamá**

**Resolución No.16/CER**

La Junta de Relaciones Laborales

**CONSIDERANDO:**

- 1) Que en reunión celebrada el 23 de noviembre de 2000, la Junta aprobó reconocer y certificar a la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 397** como organización sindical frente a la Autoridad del Canal de Panamá.
- 2) Que de conformidad con el artículo 49 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá tanto la administración como el representante exclusivo correspondiente podrán pedir en cualquier momento a la Junta que aclare, rectifique, actualice o enmiende cualquier certificación vigente.
- 3) Que el 15 de marzo del presente, mediante nota dirigida a la Junta, la administración solicitó la aclaración de la resolución No. 4/CER por la cual se certifica a la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 397**.
- 4) Que con el propósito de evitar confusiones y malas interpretaciones la Junta ha estimado conveniente realizar dicha aclaración.

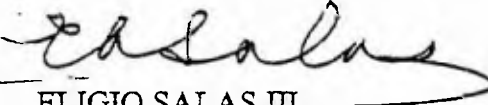
**RESUELVE**

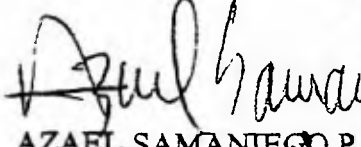
**MODIFICAR** la Resolución No. 4/CER de veintitrés de noviembre de dos mil, en su parte resolutive, de la siguiente manera:

**RECONOCER Y CERTIFICAR** a la **INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 397** como organización sindical y como uno de los componentes de la coalición **PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL**.

Esta resolución deja sin efecto la Resolución No. 4/CER de veintitrés de noviembre de dos mil.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintitrés días del mes de marzo de dos mil uno.

  
**ELIGIO SALAS III**  
Presidente

  
**AZAEL SAMANIEGO P.**  
Secretario Ad-Hoc

