

ISAAC IBÁÑEZ GARCÍA

Asesor de empresas. Diplomado del Curso Superior de Seguridad Social y Derecho Laboral por el CEF. Master en Tributación/Asesoría Fiscal por el CEF

Extracto:

EN el presente artículo se trata de fundamentar la posibilidad de limitar legalmente los actos de difusión y publicidad de una huelga a los días anteriores a la misma, con objeto de evitar medidas de presión ilegítimas que coarten el derecho de los trabajadores a no sumarse a la huelga.

Para el autor, esta limitación responde a un juicio de proporcionalidad de la medida y respeta el contenido esencial del derecho fundamental de huelga.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Las sanciones del ordenamiento a quienes participen en piquetes ilícitos.
 - 1. El despido.
 - 2. Medidas penales.
- III. Los sujetos del derecho de huelga.
- IV. Los límites al derecho de huelga y su contenido esencial.
- V. El canon de proporcionalidad.
- VI. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

Ya en su Sentencia 11/1981, de 8 de abril, el Tribunal Constitucional, respecto al régimen del ejercicio del derecho de huelga y al sometimiento del mismo a requisitos y/o formalidades, dijo:

«El ejercicio del derecho de huelga puede quedar sometido en virtud de la ley a procedimientos o algún tipo de formalismos o de formalidades, porque el artículo 53 de la Constitución Española permite que el legislador regule las "*condiciones de ejercicio*" de los derechos fundamentales. Mas es preciso que el procedimiento y los formalismos:

- No sean arbitrarios,
- *Tengan por objeto proteger otros bienes e intereses constitucionalmente protegidos*, y
- Que no sean tan rígidos o difíciles de cumplir que en la práctica hagan *imposible* el ejercicio del derecho».

Asimismo, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 29 de mayo de 1995 (Ar. 4395), ha manifestado que los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española no son absolutos e ilimitados sino que en su alcance, jerarquía y limitabilidad ostentan diferente significación, por lo que si eventualmente se produce una colisión entre derechos de esta naturaleza, debe establecerse una graduación jerárquica entre los mismos, atendiendo a las características de los que estén en pugna.

La posibilidad de establecer restricciones a este derecho con objeto de garantizar, en una sociedad democrática el respeto de los derechos y libertades ajenos, está reconocido por el artículo 31 de la Carta Social Europea. En parecidos términos se expresa el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

Con fecha 15 de diciembre de 1988 dirigí una petición al Presidente del Gobierno, solicitándole una regulación de los actos de publicidad de la huelga, limitando los mismos, de forma que dichos actos estuvieran prohibidos en la jornada o jornadas de huelga y el día anterior a la misma. Dicha propuesta tiene su analogía en lo dispuesto en la legislación electoral. Así, cuando se producen unas elecciones, el día anterior a las mismas (día de reflexión) y el mismo día de la votación, está prohibido difundir propaganda electoral o realizar acto alguno de campaña electoral, según el artículo 53 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General.

La respuesta de la Presidencia del Gobierno, de 8 de febrero de 1989, fue la siguiente:

«En relación con cuanto manifiesta Vd. en la misma (la carta), le significo que se toma nota de dichas manifestaciones, pero no puedo ocultarle que el tema suscitado resulta muy delicado debido a la íntima relación que existe entre el derecho de libertad sindical y el resto de las libertades individuales».

En febrero de 1993 («Teoría y práctica del "piquete informativo"»). Las noticias de la CEOE, n.º 157), el Secretario General de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, JIMÉNEZ AGUILAR, escribía:

«La CEOE ha propuesto varias veces que si los piquetes eran de verdad informativos, ejercieran su labor ANTES del día de la huelga y tuvieran prohibida su actuación DURANTE la misma, de igual manera que la campaña electoral se desarrolla ANTES de la votación pero está prohibida el MISMO DÍA de las elecciones».

En una entrevista concedida al diario *El País*, el 13 de febrero de 1994, el Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial, ante la pregunta: ¿Echa usted de menos una regulación legal de los piquetes?, respondió: «Sí. Es bueno regular y resolver los problemas en **instancias anteriores a las judiciales**».

La reciente Sentencia 137/1997, de 21 de julio de 1997, del Tribunal Constitucional, sobre delimitación del contenido del derecho de huelga y sobre las acciones que puedan ejercer, de forma ilícita, los miembros de los piquetes, ha sido saludada por el comentario a la misma de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación, Jurisprudencia)* Ed. Estudios Financieros (n.º 176, noviembre 1997), en los siguientes términos: «Era preciso que el Tribunal Constitucional se pronunciase, sin dudas ni imprecisiones, sobre la actividad de los piquetes de huelga que coaccionan la voluntad de otros trabajadores o de otras personas ajenas a la actividad productiva o de comercialización (por ej., clientes).

A partir de ahora los piquetes de huelga han de medir, de manera muy cuidadosa, hasta dónde pueden llegar en sus acciones de "convencimiento" de los trabajadores no huelguistas y de terceros en general.

Esta interpretación es coherente **con el rechazo, cada vez más intenso y extenso**, a cualquier acción violenta sobre los demás, por más que se quiera justificar la razón última de tales acciones. Coaccionar no es sólo violentar físicamente (violencia), sino también moralmente (intimidación), y en esa inteligencia esta sentencia es trascendente».

Pero ya en su Sentencia de 9 de marzo de 1992 (Jurisprudencia. Curso Superior de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. *CEF*), el Tribunal Constitucional había sentado que «una actividad tendente a la intimidación ilícita del resto de los trabajadores, que persigue limitar su capacidad de decisión mediante la coacción psicológica o presión moral, no queda comprendida dentro de los límites del ejercicio legítimo de este derecho, porque, por un lado, limita la libertad de los demás a continuar trabajando y, por otro, afecta a otros bienes y derechos constitucionalmente protegidos como son la dignidad de las personas y su derecho a la integridad moral -arts. 10 y 15 de la CE- (como ya tuvo ocasión de señalar la STC 2/1982 en un supuesto similar al que nos ocupa referido a los límites del derecho de reunión y manifestación)».

Con ocasión de la huelga general del 14 de diciembre de 1988, un sondeo realizado por el Instituto Demoscopia (*El País*, 16-12-88) puso de manifiesto que el 32 por 100 de los encuestados señaló el miedo a los piquetes y a los desórdenes como el factor más influyente de quienes fueron a la huelga. Pudiéndose leer, asimismo, en los periódicos de esas fechas, un buen número de cartas de lectores protestando por la actividad ilegal de los piquetes, que impedían el acceso a los centros de trabajo. Transcribimos, por su brevedad, la siguiente, publicada en *El País*, del 20 de diciembre de 1988:

«14-D. El trabajador que ha querido hacer huelga la ha hecho libremente. El trabajador que ha querido trabajar no ha podido hacerlo por la acción de los *piquetes coactivos*. Emplear la palabra *informativos*, además de no ser correcto, es ofensivo. La información es otra cosa».

En este trabajo pretendemos justificar jurídicamente la medida propuesta y anteriormente enunciada, como un límite necesario y legítimo, que respeta el contenido esencial del derecho de huelga y sirve para que quienes no deseen secundar la misma, acudan a su centro de trabajo con absoluta tranquilidad.

II. LAS SANCIONES DEL ORDENAMIENTO A QUIENES PARTICIPEN EN PIQUETES ILÍCITOS

1. El despido.

Según el artículo 54.2 d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido (disciplinario) basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, concretando dicho artículo que la transgresión de la buena fe contractual es causa de despido.

Según la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1990 (Ar. 830), no se considera transgresión de la buena fe contractual el participar en un piquete informativo durante la huelga. Pero se está refiriendo a los piquetes lícitos.

De la Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de diciembre de 1994 (Jurisprudencia. Curso Superior de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. *CEF*), se infiere claramente que la participación en piquetes violentos o coactivos es causa de despido disciplinario.

Para el Tribunal Constitucional (STC 137/1997) son conductas totalmente ajenas al ejercicio del derecho de huelga impedir la entrada en la fábrica a los directivos, trabajadores de empresas contratistas o a los designados para atender los servicios mínimos y amenazar a los que estaban en su puesto de trabajo para que lo abandonaran (ATC 570/1987); golpear y amenazar a un trabajador para eliminar de hecho su libertad de trabajo (ATC 193/1993); agredir e insultar al personal de seguridad y causar incendios y daños en las instalaciones de la empresa (ATC 158/1994); interceptar y golpear el vehículo que trasladaba a los trabajadores, insultando a sus ocupantes (STC 332/1994); insultar a los trabajadores que accedían al centro de trabajo (STC 333/1994); u obstaculizar e impedir a clientes y trabajadores el libre acceso a la empresa, profiriendo palabras injuriosas e insultantes contra quienes no secundaban la huelga (STC 40/1995, fundamentos jurídicos 3.º, 4.º y 6.º).

Después de este catálogo no entendemos la peligrosa afirmación que el propio Tribunal Constitucional hace en esta Sentencia 137/1997: «Ciertamente, las situaciones de conflicto que dan lugar a las huelgas suelen afectar a aspectos especialmente relevantes y sensibles de la vida de los trabajadores y de sus familias, **y en estas circunstancias no puede exigírseles que en el legítimo desarrollo de sus facultades de información, proselitismo y presión, guarden unas pautas de comportamiento corteses, propias de momentos de normalidad**».

Parece que el Tribunal olvida que el ejercicio del derecho de huelga corresponde **individualmente** al trabajador y que las acciones de propaganda se ejercen en grupo, con lo que se

desdibuja la franja existente entre un comportamiento *poco cortés* y la intimidación sobre el trabajador que trata de acceder a su centro de trabajo y se siente violentado. Igualmente procede no olvidar que en una huelga se producen dos conflictos, uno directo, entre los huelguistas y el empresario y otro indirecto, entre los huelguistas y no huelguistas. Los huelguistas no suelen ver con buenos ojos cómo existen compañeros de trabajo que no «entienden el conflicto».

Asimismo, ante la actuación de piquetes que cometan actos violentos o coacciones o amenazas, la huelga sería ilegal, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 d) del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de mayo, de relaciones de trabajo.

2. Medidas penales.

El artículo 496, párrafos 2.º y 3.º del Código Penal anterior al vigente, dentro de los delitos de amenazas y coacciones, preceptuaba lo siguiente:

«Incurrirán en las penas de arresto mayor en su grado máximo y multa de 100.000 a 1.000.000 de pesetas los que, actuando con violencia o intimidación, en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, obliguen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, paro o cierre empresarial.

Serán castigados con la pena de prisión menor los que, actuando en la forma prevista en el párrafo anterior, fueren ajenos al conflicto o portaren armas o instrumentos peligrosos».

Asimismo, la falta del artículo 585.4 castigaba con la pena de uno a cinco días de arresto menor o multa de 5.000 a 25.000 pesetas a «los que causaren a otro una coacción o vejación injusta de carácter leve». Entendiendo el Tribunal Constitucional, en su Sentencia 137/1997, que dentro de este tipo penal se encuentra el comportamiento del «representante de los huelguistas (...), Secretario del Comité de Empresa y miembro del Comité de Huelga», consistente en responder al Director de la fábrica, cuando éste pretendía acceder con su vehículo a su centro de trabajo, que «no podía pasar, dado el panorama que había», y en no hacer «ninguna indicación u orden a los huelguistas, los cuales impedían la entrada y salida de vehículos».

El vigente Código Penal, dentro de su Título XV: «De los delitos contra los derechos de los trabajadores», contiene la respuesta penal para los que tanto impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga, como para los que coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

Dice su artículo 315:

- «1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.
2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.
3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga».

En la obra colectiva: *Código Penal. Doctrina y Jurisprudencia*. Tomo II, página 3.169. Trivium; 1997, dirigida por CONDE-PUMPIDO FERREIRO, puede leerse lo siguiente sobre el artículo 315.3:

«Mediante este delito **se protege el derecho de los trabajadores a no hacer la huelga**. Es decir, a no iniciarla o, en su caso, a no continuarla.

El Código ha sacado los piquetes violentos de su tradicional inclusión sistemática entre los delitos de coacciones, aunque no deja de ser por ello una modalidad específica de las mismas, de cuya necesidad hoy en día se duda. Entre el delito de coacciones y éste que comentamos se produce, por tanto, un concurso de normas que habrá de resolverse en favor del tipo contenido en el artículo 315, por razón del principio de especialidad.

Se trata de un delito común pero de autoría plural, por lo que cualquier persona puede ser su autor, siempre que lo haga en grupo o de acuerdo con otras. Es, por tanto, un delito de convergencia. En cuanto al sujeto activo, ha desaparecido la agravante específica que castigaba más severamente a quien interviniese en la conducta descrita siendo ajeno al conflicto laboral. Por lo que respecta al sujeto pasivo, al referirse el texto del artículo a coaccionar a *otras personas*, debe entenderse que la pluralidad de las mismas no entraña la existencia de tantas infracciones como número de sujetos afectados, tal como ocurre con el delito básico de coacciones, sino que existe un solo delito de coacción a la huelga.

La acción consiste en *coaccionar*, concepto jurídico normativo de naturaleza penal que será preciso completar acudiendo a la definición contenida en el artículo 172 de este Código y, según el cual, coacción será toda conducta de quien sin estar legítimamente autorizado impi-

diere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le competiere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto. En definitiva, castiga este precepto la conducta consistente en obligar a alguien a iniciar o continuar una huelga, prescindiendo de su libertad a no participar en la misma.

La coacción debe llevarse a cabo con ocasión de una huelga, prescindiendo en esta ocasión el Código Penal de equiparar la huelga al cierre patronal, por lo que las coacciones para iniciar o continuar el mismo se castigan conforme al tipo básico del artículo 172.

Debe precisarse que aunque no se exige expresamente la concurrencia de violencia o de intimidación, la utilización de la violencia es consustancial al concepto de coacción según el propio artículo 172. Ha dejado de castigarse más gravemente a quien porte armas u objetos peligrosos en los piquetes violentos.

Al ser un delito de resultado es posible el castigo de su tentativa, sin que se halle expresamente prevista la punibilidad de la provocación, la proposición ni la conspiración para delinquir».

III. LOS SUJETOS DEL DERECHO DE HUELGA

Como es sabido, el derecho de sumarse o no a la huelga convocada corresponde **individualmente** a cada trabajador, aunque la realización de la huelga es colectiva y, por ello, debe respetarse escrupulosamente la libertad de trabajo de los que no quieran sumarse a ella.

La Sentencia 11/1981 del Tribunal Constitucional reconoce que «define al derecho de huelga el ser un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos. Para aclarar lo que se entiende por ejercicio colectivo debe señalarse que son facultades del derecho de huelga la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y, finalmente, la decisión de darla por terminada. Se puede, por ello, decir que si bien la titularidad del derecho de huelga **pertenece a los trabajadores, y que a cada uno de ellos corresponde el derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas**, las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva o concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales».

Es por esto por lo que estimamos necesario otorgar la máxima protección legal, de prevención, a la protección del contenido negativo del derecho de huelga, no sumarse a la misma, de los trabajadores individualmente considerados.

IV. LOS LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA Y SU CONTENIDO ESENCIAL

En su Sentencia 11/1981, de 8 de abril, el Tribunal Constitucional, después de reiterar que ningún derecho constitucional, sin embargo, es un derecho ilimitado, dice: «Como todos, el de huelga ha de tener los suyos, que derivan, como más arriba se dijo, no sólo de su posible conexión con otros derechos constitucionales, sino también con otros bienes constitucionalmente protegidos. *Puede el legislador introducir limitaciones o condiciones de ejercicio del derecho siempre que con ello no rebase su contenido esencial*».

En esta misma sentencia el Tribunal Constitucional se refiere al contenido esencial del derecho de huelga. Contenido que, obviamente, ha de respetar la legislación reguladora de este derecho: «Para entrar en materia no será vano reiterar que entendemos por "*contenido esencial*" aquella parte del contenido de un derecho sin la cual éste pierde su peculiaridad, o, dicho de otro modo, lo que hace que sea reconocible como derecho perteneciente a un determinado tipo. Es también aquella parte del contenido que es ineludiblemente necesaria para que el derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución el derecho se otorga».

Para el Tribunal, siguiendo con esta Sentencia, «*el contenido esencial del derecho de huelga* consiste en una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir. Y cabe decirlo así no sólo porque ésta es la más antigua de las formas de hacer huelga y porque es lo que la generalidad reconoce de inmediato cuando se alude a un derecho de este tipo, sino también porque es éste un modo que ha permitido la presión para el logro de las reivindicaciones obreras».

La exigencia de preaviso, en sí misma, no afecta al contenido esencial del derecho de huelga, «siempre que los plazos que el legislador imponga sean **plazos razonables y no excesivos**» (STC 11/1981).

Las **funciones de información** en una huelga forman parte del contenido del derecho reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución. Así, en su Sentencia 137/1997, el Tribunal Constitucional ha sentado:

«De conformidad con lo establecido en el artículo 6.º 6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, ya la STC 11/1981 destacó en su fundamento jurídico 11 que una de las facultades del derecho de huelga es la publicidad o proyección exterior de la misma. Tal facultad abarca no sólo la publicidad del hecho mismo de la huelga, sino también de sus circunstancias o de los

obstáculos que se oponen a su desarrollo, a los efectos de exponer la propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar su oposición (STC 120/1983, fundamento jurídico 4.º; y AATC 570/1987, fundamento jurídico 2.º; 36/1989, fundamento jurídico 2.º; 193/1993, fundamento jurídico 3.º; y 158/1994, fundamento jurídico 3.º). El derecho de huelga implica el de requerir de otros la adhesión a la misma y a participar, **dentro del marco legal**, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin (STC 254/1988, fundamento jurídico 5.º; y AATC 71/1992, fundamento jurídico 3.º; y 17/1995, fundamento jurídico 2.º). La actividad del llamado piquete de huelguistas con sus funciones de información, propaganda, persuasión a los demás trabajadores para que se sumen a la huelga o disuasión a los que han optado por continuar el trabajo, integra pues el contenido del derecho reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española».

El mismo Tribunal Constitucional, en su Sentencia de 19 de diciembre de 1994 (*Jurisprudencia. Curso Superior de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. CEF), ha sentado que el derecho de huelga es un **derecho de configuración legal**: «El derecho de huelga es como todos un derecho limitado, y también es un derecho que **admite y precisa** una regulación legal. En efecto, "la Constitución, lo que hace es reconocer el derecho de huelga, consagrarlo como tal derecho, otorgarle rango constitucional y atribuirle las necesarias garantías. Corresponde, por ello, al legislador ordinario, que es el representante en cada momento de la soberanía popular, confeccionar una regulación de las condiciones de ejercicio del derecho, que serán más o menos restrictivas o abiertas de acuerdo con las directrices políticas que le impulsen, siempre que no pase más allá de los límites impuestos por las normas constitucionales concretas y del límite genérico del artículo 53", no importando, pues, a efectos de juzgar su constitucionalidad, si la regulación del derecho es restrictiva sino si sobrepasa o no su contenido esencial (STC 11/1981, fundamento jurídico 7.º)».

En su más reciente Sentencia sobre este asunto (STC 37/1998, de 17 de febrero), el Tribunal Constitucional considera que vulnera el derecho de huelga la filmación por la policía de los miembros de un piquete informativo, pues «la filmación por la policía de los miembros del piquete informativo entrañó una disuasión u obstaculización del libre ejercicio del derecho de huelga, reduciendo su efectividad, pues no cabe minusvalorar los efectos disuasorios que puede producir en el ánimo de quienes pacíficamente forman parte de un piquete informativo el hecho de ser ininterrumpidamente filmados... Esos efectos disuasorios pueden producirse también sobre los ciudadanos a los que se dirige la información de los piquetes, con la consiguiente enervación, cuando menos parcial, de los efectos de extensión y publicidad de la huelga perseguidos por quienes ejercen ese derecho constitucional».

En esta sentencia, el Tribunal recuerda que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. Asimismo, recuerda que el derecho de huelga, reconocido en el artículo 28.2

de la Constitución Española, implica el de requerir de otros la adhesión y la participación, **dentro del marco legal**, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin, o encaminadas a recabar la solidaridad de terceros.

El argumento -por otra parte correcto- que utiliza el Tribunal sobre los efectos disuasorios u obstaculizadores de la acción de la policía, es, a mi juicio, perfectamente aplicable a la acción de los piquetes informativos en las entradas de los centros de trabajo, en el mismo día de la jornada de huelga, pues no cabe minusvalorar los efectos disuasorios de la presión ejercida por los piquetes sobre los trabajadores que pacíficamente quieren ejercer su derecho a trabajar y no secundan la huelga.

V. EL CANON DE PROPORCIONALIDAD

El límite que pretendemos justificar ha de respetar, sin lugar a dudas, el principio constitucional de proporcionalidad, pues como hemos indicado al principio, según la doctrina del Tribunal Constitucional, las formalidades a que se someta el ejercicio del derecho de huelga no han de ser tan rígidas o difíciles de cumplir que en la práctica hagan imposible el ejercicio del derecho.

Como ha subrayado GONZÁLEZ-CUELLAR SERRANO (*Proporcionalidad y derechos fundamentales en el proceso penal*. Colex. 1990), «incluso los autores más críticos con la aplicación del principio de proporcionalidad en el caso concreto reconocen que el **primer obligado a cumplir dicho principio es el legislador**».

Para Tomás RAMÓN FERNÁNDEZ (*Principio de proporcionalidad*. Enciclopedia Jurídica Básica. Vol. III, pág. 5.084. Civitas, 1995), el criterio de proporcionalidad es sencillamente decisivo, pues es un «principio inherente al Estado de Derecho», como dice la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de junio de 1992, consustancial al mismo en cuanto Estado de libertades y por ello canon de constitucionalidad de la actuación de los poderes públicos, **todos los cuales** -y muy especialmente la Administración- han de proceder en la resolución de todo conflicto a una cuidadosa ponderación de las circunstancias de todo orden que concurran en cada caso concreto, absteniéndose de cualquier posible exceso susceptible de traducirse en un sacrificio innecesario e injustificado de uno de los derechos en presencia, de forma que se mantenga en todo momento el imprescindible equilibrio entre todos ellos.

Para el Tribunal Constitucional (STC 207/1996, de 16 de diciembre), «para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o condiciones:

- "Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad);
- Si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad);
- Y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)"».

La medida que comentamos es idónea porque es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, esto es, evitar los piquetes violentos o intimidatorios. Es asimismo, necesaria, porque entendemos que es una medida muy moderada, que además tiene su analogía con la medida existente en el régimen electoral. Y es, también, por el mismo motivo, ponderada o equilibrada, porque no afecta al contenido esencial del derecho de huelga y no obstaculiza la necesaria publicidad de la misma, únicamente la limita temporalmente con objeto de impedir formas de disuasión violenta o actos de presión moral sobre los trabajadores que no desean sumarse a la huelga. Las medidas de que dispone nuestro actual ordenamiento (incluido medidas penales) para evitar tales actos ilegítimos no son preventivas, como la que se propone, sino de sanción posterior a la comisión de los mismos.

VI. CONCLUSIÓN

Este trabajo no es, evidentemente, una crítica o ataque a la actividad de los denominados piquetes informativos. Simplemente partimos de la idea de que la jornada o jornadas de una huelga deben desarrollarse con absoluta tranquilidad y el llamamiento o publicidad de la misma debe realizarse antes de dichas fechas. La reforma propuesta debería considerar las formas de información a los trabajadores sobre el estado de las negociaciones del conflicto.

Interesa a la sociedad en general, al Gobierno y a las partes directamente implicadas -principalmente empresarios y sindicatos- conocer el verdadero alcance de una jornada de huelga. La medida comentada, que es preventiva, creemos que contribuye a ello, evitando acciones que propician *adhesiones involuntarias* a la huelga.

Las actuales medidas sancionadoras (disciplinarias o penales) creemos que no son las más efectivas, ya que sancionan la lesión del derecho al trabajo, pero no protegen de manera eficaz el ejercicio de este derecho. Asimismo, por problemas de prueba y del necesario control de las jornadas de huelga, es difícil la persecución de los piquetes que actúan por sorpresa y se dan

enseguida a la fuga, por lo que no cabe ignorar las dificultades de las autoridades competentes para hacer frente a este tipo de situaciones que crean un clima de inseguridad entre los trabajadores que desean ejercer su derecho al trabajo en una jornada de huelga.

La medida propuesta puede adoptarse por vía legal o por autorregulación. DURÁN LÓPEZ («Derecho de huelga y derechos de los ciudadanos». *El País*, 29 de abril de 1987), defiende la autorregulación: «Cualquier solución debe pasar, probablemente, por la vía de la *autorregulación* del derecho de huelga. Los sindicatos son instituciones maduras y responsables, deben hacerse cargo de la delicadeza y de la complejidad de los problemas afectados por los conflictos sociales en una sociedad avanzada, y deben hacer un esfuerzo para ser capaces de tutelar los intereses de los trabajadores que representan sin necesariamente hacerlo a costa de la colectividad de los ciudadanos o de los usuarios de los servicios. Y, por ello, deben avanzar en la *autodisciplina* del ejercicio del derecho de huelga, aprobando *códigos de comportamiento* y autorregulación por sectores de actividad o, en su caso, por empresas, en los que se concilien la defensa de los legítimos intereses de sus representados con las garantías necesarias para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad y para la tutela de los restantes derechos y bienes que gozan de protección constitucional».