

---

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Teruel Morales, Elena; Remotti Carbonell, José Carlos, dir. Límites de los piquetes informativos en el derecho de huelga. 2025. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319276>

under the terms of the  license



## **LÍMITES DE LOS PIQUETES INFORMATIVOS EN EL DERECHO DE HUELGA**

**Elena Teruel Morales**

**José Carlos Remotti Carbonell**

**Trabajo Final de Grado**

**Doble grado en Derecho y Relaciones Laborales**

**Universidad Autónoma de Barcelona**

## ABSTRACT

El trabajo analiza el papel que juegan los piquetes informativos como instrumento esencial dentro del derecho de huelga. Se centra en determinar cuáles son los límites jurídicos de estos, de igual manera que determinar en qué circunstancias se deben y pueden aplicar según los criterios de distintos tribunales. En base a un estudio normativo, tanto de carácter nacional como internacional, analiza el marco legal de este derecho, atendiendo a la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Estudia el conflicto que surge entre el derecho a ejercer la huelga y el derecho a no hacerlo, y la delgada línea entre ejercer la figura del piquete dentro del marco legal o no hacerlo, es decir, persuadir y ejercer abusos ilícitos. De igual manera, se analiza la responsabilidad penal de los sujetos en el ejercicio ilegal del piquete y una breve referencia a la evolución de la tipificación de este delito en el Código Penal. La finalidad principal del trabajo es establecer cuándo la utilización de los piquetes informativos deja de estar amparada en el marco legal y estos pueden ser limitados, determinando los criterios necesarios para su calificación y la responsabilidad por ello.

The paper analyzes the role of informational pickets as an essential instrument within the right to strike. It focuses on identifying the legal limits of such actions, as well as determining the circumstances under which they should and may be applied according to the criteria set by various courts. Based on a legal study of both national and international scope, it examines the legal framework surrounding this right, paying particular attention to the case law of the Constitutional Court, the European Court of Human Rights, and the Court of Justice of the European Union. The paper explores the conflict between the right to strike and the right not to strike, and the line between lawful persuasion and unlawful coercion in the exercise of picketing. Furthermore, it analyzes the criminal liability of individuals involved in illegal picketing and briefly addresses the evolution of its classification in the Criminal Code. The main objective of the work is to establish when the use of informational pickets ceases to be protected under the legal framework, defining the necessary criteria for their legal assessment and the corresponding responsibilities.

## ABREVIACIONES Y SIGLAS

STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
TC	Tribunal Constitucional
RDLRT	Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo
CE	Constitución Española
TEDH	Tribunal Europeo de Derecho Humanos
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
CDFUE	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
CP	Código Penal
UE	Unión Europa
ART.	Artículo

## PALABRAS CLAVE

Huelga, Huelgas ilegales, Piquete informativo, Piquete ilegal, Abuso, Coacción, Publicidad de la huelga, Límites jurídicos, Principio de Proporcionalidad

## INDICE

Abstract

Abreviaciones y Siglas

Palabras clave

1. INTRODUCCIÓN .....	5
1.1 Justificación del tema .....	5
1.2 Objetivos del trabajo .....	6
1.3 Metodología .....	8
2. DERECHO DE HUELGA. MARCO NORMATIVO .....	11
2.1 Definición del Derecho de Huelga .....	11
2.1.1 <i>Constitución Española: Tribunal Constitucional</i> .....	11
2.1.2 <i>Convenio Europeo de Derechos Humanos: Tribunal Europeo de Derechos Humanos</i> .....	13
2.1.3 <i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Tribunal de Justicia de la Unión Europea</i> .....	16
3. PIQUETES INFORMATIVOS Y SUS PRINCIPALES LÍMITES JURÍDICOS .....	19
3.1 Definición de piquetes informativos: Constitución, Legislación y Jurisprudencia .....	19
3.2 Principales límites jurídicos hacia los piquetes informativos. ....	21
3.2.1 <i>Constitución Española: Tribunal Constitucional</i> .....	21
3.2.2 <i>Convenio Europeo de Derechos Humanos: Tribunal Europeo de Derechos Humanos</i> .....	22
3.2.3 <i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Tribunal de Justicia de la Unión Europea</i> .....	24
4. PIQUETES ILEGALES Y ACTUACIONES ILÍCITAS .....	27
4.1 Criterios que determinan la ilegalidad en los piquetes informativos. ....	27
4.2 Aplicación de los límites jurídicos a los piquetes ilegales. ....	28
4.3 Consecuencias jurídicas y responsabilidad penal de los piquetes ilegales. ....	30
5. CONCLUSIONES .....	33
6. BIBLIOGRAFÍA .....	37

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Justificación del tema

El derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales cuando hablamos de relaciones de trabajo, ya que estamos ante una de las herramientas para proteger y defender los intereses y derechos de los trabajadores. Derecho fundamental recogido en la Constitución Española, que permite a los trabajadores oponerse y dar su opinión respecto a decisiones empresariales. Como elemento esencial de este, están los piquetes informativos, como mecanismo de información y de voz del derecho de huelga, pero que en ocasiones producen un conflicto de intereses, viendo un choque entre la libertad de expresión y la libertad de trabajo, produciendo en ocasiones escenarios violentos y fuera de los protegidos legalmente, quedando fuera de su función original. Este tema es relevante, ya que recoge tanto un conflicto jurídico como social, afectando a los trabajadores y empresarios, así como también al orden público, teniendo un impacto importante en la sociedad.

Es un tema que se encuentra directamente relacionado con el derecho laboral, una de mis principales áreas de estudio, y con el derecho constitucional, siendo una de las ramas que llaman mi atención dentro del derecho. El estudio de la función de los piquetes informativos en el derecho laboral no solo es de carácter normativo, sino que también incluye llevar a cabo una reflexión sobre su implicación en las bases de la igualdad, de la ética y de su funcionalidad.

Las normas que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores, estando en estas el derecho de huelga y el derecho a dar publicidad a esta, han de tener muchos factores en cuenta, ya que no solo han de proporcionar seguridad jurídica a estos, sino también a las empresas y a la sociedad en general. Llevar a cabo el análisis de estas normas me parece un aspecto muy interesante y de mucha necesidad, ya que estamos ante un derecho que nos afecta a todos de manera directa en algún momento de nuestra vida, y es esencial saber de qué manera debemos afrontarlo.

Encuentro también necesario llevar a cabo un análisis del funcionamiento de los piquetes informativos según la interpretación del derecho español, para determinar la manera en la cual se garantiza constitucionalmente su buen funcionamiento, para de esta manera saber cómo actuar ante estos. Hace falta, de la misma manera, tener en cuenta la visión e interpretación desde un punto de vista europeo, ya que España, como parte de la Unión Europea, debe seguir una serie de directrices y cumplir unos mínimos impuestos por los tribunales de carácter comunitario.

El impacto que tienen estos instrumentos de publicidad hace necesario que llevemos a cabo un estudio sobre estos; para de esta manera, mediante este análisis, obtener la real necesidad de su utilización, ya que hoy en día puede que exista una confusión en su utilidad. En la actualidad existen una variedad de

nuevas tecnologías que pueden llevar a cabo exactamente las mismas funciones que tiene el ejercicio de los piquetes informativos en la práctica; por ello, con su estudio podemos averiguar si existen otras funciones subsumidas en estos instrumentos que no encontramos definidas literalmente en la ley, pero que siguen teniendo un impacto social.

## 1.2 Objetivos del trabajo

El derecho de huelga es un derecho fundamental que encontramos en la gran mayoría de ordenamientos jurídicos, estando regulado en España en el artículo 28.2 de la Constitución Española. Es un derecho de suma importancia, ya que este incide e impacta en la sociedad cada vez que es ejercido por los sujetos legitimados para ello, al tener como objetivo principal la defensa de los intereses de los trabajadores, que les permite aplicar medidas de presión para obtener ciertos resultados favorables.

A lo largo del trabajo se llevará a cabo un análisis de distinta jurisprudencia de los tribunales más destacados a la hora de interpretar este derecho, tanto desde el punto de vista europeo como del propio sistema español. A partir de este análisis, lo que se busca es tener una concepción general de lo que entendemos como derecho de huelga, profundizando en algunos aspectos, y de su relación con la visión desde el derecho español. A partir de la interpretación de los tribunales europeos, concretamente, del Tribunal Europeo de Derechos Fundamentales y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se pretende establecer la base mediante la cual posteriormente el Tribunal Constitucional, en el sistema español, aplica sus directrices en los diferentes puntos que desarrollaremos a lo largo del trabajo. Se llevará a cabo un análisis de la jurisprudencia destacada del Tribunal Constitucional, en relación con la propia Constitución Española y el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, para poder llegar a entender cuál es la aplicación práctica de este derecho.

Primero, buscamos definir de la manera más correcta posible qué entendemos por derecho de huelga a partir de las diferentes interpretaciones que han ido haciendo a lo largo del tiempo estos tres tribunales en base a los textos normativos mencionados, para posteriormente poder profundizar en el objetivo principal de este trabajo. Analizando la doctrina que nos establecen estos legisladores y su interpretación, el trabajo busca combinar los diferentes puntos de vista que le han dado los tribunales al derecho de huelga, para poder encontrar la definición más óptima y obtener una visión general de este. Conjuntamente, también se llevará a cabo un análisis del marco normativo del derecho con tal de poder entender dónde lo encontramos regulado. El derecho de huelga es un derecho considerado fundamental, en el cual no encontramos ningún tipo de regulación por ley orgánica, por lo que se busca entender de qué manera es llevada a cabo su interpretación, para poder llenar el vacío legal a partir de regulaciones preconstitucionales y la interpretación por parte de los tribunales de cada situación planteada. Con este punto lo que se busca destacar es la carencia de regulación del derecho de huelga en el sistema español, y que por ello es muy importante tener en cuenta su regulación desde el punto de vista europeo por parte de los tribunales mencionados, para poder llevar a cabo una aplicación correcta de este. Veremos dónde

encontramos regulado el derecho de huelga en la normativa europea y cómo los tribunales europeos lo consideran a partir de varios casos resueltos por estos, al igual que determinaremos su regulación en el sistema español y cómo el Tribunal Constitucional lo entiende.

Ahora bien, el objetivo principal del trabajo no es el derecho de huelga en sí, sino lo que conocemos como piquetes informativos o bien piquetes huelguistas, entendidos legalmente como un instrumento de publicidad de las huelgas. Lo que busca el trabajo es llevar a cabo una interpretación normativa de este instrumento a partir de la doctrina de los distintos tribunales, de esta manera poder entender cómo estos deben ser ejercidos y utilizados. Primeramente, definir desde el punto de vista del derecho español qué entendemos por este instrumento y en qué circunstancias podemos llegar a utilizarlo. Seguidamente, busca responder a la pregunta de cuáles son los límites jurídicos de esta figura, es decir, si existen ciertos requisitos que se deben cumplir por parte de los estados miembros para poder restringir un elemento esencial de un derecho fundamental. También busca determinar cuáles son las situaciones en las cuales nos encontramos con lo que conocemos como piquetes ilegales o ilícitos. Responder a la pregunta de cuáles serían las acciones que deberían llevar a cabo los sujetos legitimados para quedar fuera de la legalidad de la figura del piquete.

A partir de las respuestas a las preguntas planteadas, se quiere establecer una relación entre los posibles requisitos para la aplicación de los límites jurídicos a los piquetes y las situaciones donde estos se consideran ilegales. De esta manera, intentar entender la utilidad de los límites y cómo se reflejan en la realidad. Para finalizar, también se llevará a cabo un pequeño estudio en relación a las consecuencias penales que implica ser partícipe en un piquete ilegal.

A raíz de todo lo analizado, además de querer responder a las preguntas mencionadas, nos preguntaremos, desde una visión general, cuál es la real utilidad que tienen los piquetes informativos hoy en día. Si en base a todo lo estudiado y analizado, esta figura protegida legalmente y que forma parte de un derecho fundamental es realmente necesaria en la actualidad.

A partir de estos objetivos mencionados, resumidamente, busco responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el marco legal del derecho de huelga? ¿Cuál es el marco legal de la figura de los piquetes informativos?
2. ¿Qué interpretación le dan los tribunales, tanto de carácter europeo como nacional, a la posibilidad de limitar este instrumento de publicidad? ¿Qué relación existe entre estos tribunales?
3. ¿Cuándo podemos hablar de piquetes ilegales?
4. ¿Qué utilidad tienen hoy en día los piquetes informativos?

### 1.3 Metodología

Para la elaboración de este trabajo, se ha llevado a cabo un enfoque jurídico, doctrinal y un análisis jurisprudencial, el cual tiene su base en la relevante interpretación del Tribunal Constitucional, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El principal objetivo era entender cuáles son los requisitos a los límites impuestos por el legislador a la figura de los piquetes informativos, desde un punto de vista internacional y nacional, ambos muy relacionados entre sí.

Para obtener la finalidad del trabajo, se han analizado y estudiado sentencias clave, como la STC 11/1981, y otras con cierta relevancia, que nos hablan sobre el ejercicio del derecho de huelga y de manera concreta sobre el ejercicio abusivo de los piquetes informativos, las posibles limitaciones que vemos en estos y, de manera consecuente, las posibles restricciones. De la misma manera, que abordamos los abusos de este instrumento y el choque que nos encontramos con otros derechos fundamentales e intereses que vemos protegidos, tanto por nuestro ordenamiento jurídico, como a nivel internacional. Las sentencias que se han analizado se han utilizado como referencia para entender la interpretación de estos tribunales, por su relevancia en la materia, porque han asentado ciertas bases en relación al derecho de huelga o bien por su claridad a la hora de expresarse y de establecer criterios interpretativos, aspecto que intenta facilitar al lector el entendimiento del trabajo.

La metodología utilizada es de carácter cualitativo, ya que se ha llevado a cabo un análisis de documentos normativos, jurisprudenciales, como ya hemos mencionado, y doctrinales. Todos estos desde la visión de los tres tribunales mencionados, con el objetivo de obtener una visión lo más amplia posible y con la finalidad de interpretar y de comparar las diferentes visiones. De esta manera, poder extraer conclusiones, no solo en relación a los límites de los piquetes, sino también en relación a la similitud que pueda existir en la visión de estos tribunales.

Para ello se han utilizado diferentes materiales, como bien normativa nacional e internacional, como la Constitución Española, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Real Decreto-Ley 17/1977. Se ha utilizado también jurisprudencia del Tribunal Constitucional, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Por último, también se ha utilizado doctrina jurídica de especialidad, como libros, capítulos de libros y artículos académicos, de autores como Rafael Naranjo de la Cruz, Isaac Ibáñez García, Antonio Camacho Vizcaíno, entre otros.

La información utilizada ha sido extraída de bases de datos jurídicos y de bibliotecas digitales de carácter académico, como eLibro y Tirant lo Blanch.

En conclusión, la metodología utilizada para realizar este trabajo busca obtener y transmitir una visión todo lo completa posible y crítica sobre la esencialidad del instrumento de los piquetes informativos

dentro del derecho de huelga. Establecer una visión de su protección y de sus límites dentro del Derecho Internacional y del Derecho Nacional.



## 2. DERECHO DE HUELGA. MARCO NORMATIVO.

### 2.1 Definición del Derecho de Huelga

#### 2.1.1 Constitución Española: Tribunal Constitucional

El derecho de huelga resulta controversial desde dos perspectivas diferentes: la jurídica y la social. Primeramente, cuando hablamos desde la rama legal, la complicación viene dada por ser un derecho que puede entenderse sin una regulación correcta, ya que esta la encontramos en varios preceptos de una norma que no sigue los mandatos constitucionales, por no ser ley orgánica. En segundo lugar, también hemos mencionado que el derecho de huelga puede ser controversial desde el punto de vista social, y esto es debido al hecho de que cuando este derecho es ejercido, los sujetos legitimados llevan a cabo ciertas actuaciones para la defensa de sus intereses que de alguna manera u otra llegan a impactar en el resto de la sociedad.

Para poder entender y definir de manera correcta qué es el derecho de huelga, lo que debemos hacer es entender la definición que le da el Tribunal Constitucional a lo largo de los años en diferentes sentencias. Estas son las que nos ayudan a ir regulando este derecho a medida que se va ejerciendo, teniendo en cuenta que lo relevante es la interpretación de la norma preconstitucional que regula el derecho de huelga, de manera que podamos llevar a cabo un correcto ejercicio del mismo.

El derecho de huelga lo encontramos regulado en el Capítulo Segundo, en su Sección 1<sup>a</sup> en el artículo 28.2 CE<sup>1</sup>, viendo que en España es considerado un derecho fundamental para aquellos sujetos legitimados. Este derecho lo encontramos regulado en una norma preconstitucional, por lo que carecería de una regulación según las directrices de la Constitución; esta normativa es el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977. Este es uno de los principales motivos por los cuales es tan importante llevar a cabo un análisis de la interpretación del Tribunal Constitucional en relación con este Real Decreto-Ley, ya que nos encontramos con una ley reguladora del derecho de huelga, pero siendo esta anticuada y repleta de lagunas<sup>2</sup>. La sentencia más destacable y por la cual se debe empezar el análisis de la interpretación del TC, es la STC 11/1981, la cual se caracteriza por declarar inconstitucionales algunos de los preceptos del RDLRT, añadiendo que determina la manera por la cual debemos llevar a cabo la interpretación de una serie de artículos de este mismo decreto. Según el artículo 81.1 CE<sup>3</sup>, todo derecho fundamental debe ser regulado por ley orgánica. En este caso, el TC nos dice que, aunque no existe un ajuste exacto a la CE por parte del RDLRT, este no puede considerarse inconstitucional, ya que no es posible exigir la reserva de ley de manera retroactiva para anular disposiciones reguladoras

<sup>1</sup> En el artículo 28 CE en su apartado segundo establece que: “2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”;

<sup>2</sup> Suárez González, Fernando. “La huelga en el derecho español” Antonio, Marzal. *La huelga hoy en el derecho social comparado*. J.M. BOSCH EDITOR, p. 204

<sup>3</sup> El artículo 81 en su apartado primero establece que: “1. Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.”

de materias y de situaciones respecto de las cuales tal reserva no existía de acuerdo con el Derecho anterior<sup>4</sup>. Destacando que, desde el punto de vista jurídico, lo importante es determinar si el derecho sobrepasa su contenido esencial según el artículo 53.1 CE<sup>5</sup>.

A partir de lo explicado anteriormente, vemos que el derecho de huelga no puede tenerse en consideración de manera individual; hay que tener en cuenta los artículos 81 y 53 de la CE. De la misma manera, cabe mencionar el artículo 7 CE<sup>6</sup>, que regula la libertad sindical, ya que hay que entender el derecho de huelga como uno de los esenciales a la hora de la manifestación de los intereses de los trabajadores.

El derecho de huelga es entendido como la capacidad que tienen los trabajadores para cesar sus actividades para llevar a cabo determinadas medidas de presión hacia los empresarios para defender sus propios intereses. La STC 11/1981 nos viene a dar una definición más exacta de lo que entendemos como derecho de huelga, siendo este “una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso”. (FJ 10), encontrando otras definiciones menos amplias como “cesación o paro del trabajo de personal empleado en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos” (FJ 10).

Este derecho tiene una serie de características necesarias a tener en cuenta para poder definirlo correctamente, empezando por mencionar que se caracteriza por ser un derecho fundamental, el cual tiene un contenido esencial, que es la interrupción del trabajo. Al considerar el derecho de huelga como fundamental, cabe destacar que este lo es para los trabajadores; es un derecho constitucionalmente protegido para aquellas personas que prestan en favor de otra un trabajo de carácter retribuido, cuando lo ejercen frente a los empresarios o patrones.<sup>7</sup> Otro aspecto a tener en cuenta es lo que nos dice el TC en la STC 332/1994 cuando afirma que, aunque nos encontramos ante un derecho fundamental, este no es ilimitado, sino que admite y es necesaria una regulación legal<sup>8</sup>, por lo que podremos ver ocasiones en que lo encontraremos limitado y con aplicación de ciertas restricciones.

Lo entendemos como un derecho subjetivo<sup>9</sup>, es decir, este forma parte de las capacidades y potestades que tienen las personas, concretamente, los trabajadores como sujetos legitimados para ejercerlo. Es la capacidad que tienen los trabajadores para interrumpir el servicio de sus actividades con el objetivo de

---

<sup>4</sup> STC 11/1981, de 8 de abril de 1981, FJ 5

<sup>5</sup> El artículo 53 establece: “1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a.”

<sup>6</sup> El artículo 7 establece que: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.”

<sup>7</sup> STC 11/1981, de 8 de abril de 1981, FJ 12

<sup>8</sup> STC 332/1994, de 19 de diciembre de 1994, FJ 3

<sup>9</sup> STC 11/1981, de 8 de abril de 1981, FJ 9

crear presión a la parte empresarial, para defender sus intereses. Como derecho subjetivo se otorga a los trabajadores “uti singuli”<sup>10</sup>, lo que quiere decir que, es una elección individual de cada trabajador, pero que estamos ante un derecho de ejercicio colectivo.

Además de entenderlo como un derecho subjetivo, también lo definimos como un derecho constitucional, el cual nos viene dado por el artículo 1.1 CE, con la idea de un Estado social y democrático de Derecho que nos establece este precepto. Este artículo es el que nos posibilita la existencia del derecho de huelga, ya que de su interpretación entendemos que legitima para utilizar medios de defensa a los intereses de grupos y la de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores.<sup>11</sup>

Por último, lo entendemos como un derecho de carácter autónomo a partir del análisis de la relación que existe entre el artículo 37.2 CE<sup>12</sup> y el propio 28.2 CE. El artículo 37.2 CE, al reconocer el derecho de adopción de medidas de conflicto colectivo, podemos pensar que engloba la huelga como tal, pero la realidad es otra, ya que estos dos artículos están regulados en secciones diferentes que proporcionan garantías diferentes, viendo al artículo 28 con una superioridad normativa. La STC 11/1981 nos viene a decir que el artículo 37 CE es un precepto que da la opción de aplicar ciertas medidas en caso de conflicto colectivo, además de la propia huelga, y aclara que la huelga es una medida que no va necesariamente ligada a un conflicto colectivo.

Para poder definir de manera correcta la huelga, hay que determinar cuál es su objetivo, es decir, el motivo por el cual se lleva a cabo y cuál es su función social, aspecto que justifica que este derecho sea considerado un derecho fundamental en nuestro ordenamiento<sup>13</sup>. Debe considerarse como un instrumento de presión constitucional para la “afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos”<sup>14</sup>, ante los cuales el mismo Estado debe proporcionar los instrumentos necesarios para su debida protección.

### **2.1.2 Convenio Europeo de Derechos Humanos: Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

El Convenio Europeo de Derechos Humanos es interpretado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, y vemos que en este no existe una regulación ni reconocimiento específico del derecho de huelga.

Con el paso del tiempo, el TEDH ha ido determinando un enfoque progresivamente más amplio del derecho de huelga, mediante el cual acaba estableciendo que lo podemos encontrar amparado en el

---

<sup>10</sup> STC 11/1981, de 8 de abril de 1981, FJ 11

<sup>11</sup> Ídem, FJ 9

<sup>12</sup> El artículo 37 en su apartado segundo establece que: 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

<sup>13</sup> STC 123/1992, de 28 de septiembre de 1992, FJ 2

<sup>14</sup> STC 123/1992, de 28 de septiembre de 1992, FJ 4

artículo 11 sobre la Libertad de reunión y de asociación<sup>15</sup>. Concretamente, lo encontramos en su apartado primero, debido a que el tribunal ha reconocido que el derecho de huelga es uno de los instrumentos básicos de la acción sindical. Vemos que el derecho de asociación y acción sindical ha sido objeto de interpretación en relación con su regulación en los ordenamientos nacionales por diversas sentencias del TEDH y que la gran mayoría de veces lleva a cabo una interpretación muy limitada de este. Esta interpretación limitada es consecuencia de la lectura que realiza el TEDH sobre la Carta Social Europea, específicamente en base al artículo 20 (A) de la Parte III, en el cual, en su apartado 1 b)<sup>16</sup>, permite a los Estados parte de la CSE hacer una “selección” de los derechos a los cuales quieren obligarse, pudiendo rechazar el derecho de huelga; por lo tanto, no tendría sentido realizar una interpretación amplia del artículo 11. Como consecuencia, el TEDH cuando se encuentra con una controversia en relación a este precepto, nos dice que lo importante no es interpretar el derecho de huelga en sí, sino examinar y controlar que las limitaciones o posibles restricciones impuestas a este derecho estén justificadas y sean proporcionales. De la misma manera que los fines buscados en ningún momento opaquer la esencia del artículo 11 CEDH<sup>17</sup>.

A la hora de interpretar el derecho de huelga, el TEDH ha de tener en cuenta el artículo 53 del CEDH sobre la Protección de los derechos humanos reconocidos<sup>18</sup>, entendiendo que este nunca interpretará el CEDH sin tener en cuenta el resto de principios de carácter internacional sobre la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales.<sup>19</sup> Con base en el *Case of the National Union of rail, maritime and transport workers v. the United Kingdom*, el TEDH expresa que en ningún momento se podrá llevar a cabo una interpretación de la libertad sindical que sea de un carácter más restrictivo de lo que nos marca el derecho internacional<sup>20</sup>. Esta interpretación por parte del tribunal vendrá apoyada por las diversas prácticas nacionales por parte de los Estados parte, bien como vemos en el caso anteriormente citado<sup>21</sup> y en el Caso de *Demir y Baykara v. Turkey*.

---

<sup>15</sup> El artículo 11 establece que: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”.

<sup>16</sup> El artículo 20 (A) en su apartado número primero apartado b) establece que: “b. A considerarse obligada al menos por cinco de los siete artículos siguientes de la Parte II de la Carta: artículo 1, 5, 6, 12, 13, 16 y 19” Carta Social Europea, artículo 20.1 b), 1961.

<sup>17</sup> Véase la STEDH de 2 de octubre de 2002. Application nº 30668/96 Caso Wilson y el NUJ, Palmer, Wyeth y el Nurmtw, y Doolan y otros contra el Reino Unido.

<sup>18</sup> El artículo 53 establece que: “Ninguna de las previsiones del presente Convenio será interpretada en el sentido de limitar o perjudicar aquellos derechos humanos y libertades fundamentales que podrían ser reconocidos conforme a las leyes de cualquier alta parte contratante o a cualquier otro Convenio en el que esta sea parte”.

<sup>19</sup> STEDH de 8 de abril de 2014. Application nº.31045/10. Ap.76 “Además, ha afirmado a menudo que la Convención no puede interpretarse en el vacío sino que debe interpretarse en armonía con los principios generales del derecho internacional”.

<sup>20</sup> Ídem. ap. 76 “Sería inconsistente con este método que la Corte adoptara en relación con el artículo 11 una interpretación del alcance de la libertad de asociación de los sindicatos que sea mucho más restringida que la que prevalece en el derecho internacional [...]”

<sup>21</sup> Ídem: ap. 76 “[...] . Además, esta comprensión de la libertad sindical encuentra mayor apoyo en la práctica de muchos Estados europeos [...]”

El TEDH se limita a intervenir en situaciones controversiales concretas; esto deriva como consecuencia que los estados tienen un gran margen para regular este derecho<sup>22</sup>, ya que el mismo tribunal ha dicho que serán estos los que estén mejor preparados para poder abordar los posibles problemas que puedan surgir del ejercicio del derecho de huelga. Ante esta afirmación, hay que destacar que, aunque el tribunal dé un amplio margen de aplicación, este derecho no puede ser aplicado sin tener en cuenta la normativa internacional; por ello siempre se encuentra sujeto a la supervisión europea. Vemos, en base a la STEDH 8/4/2014 (cuarta sección), Rec.31045/10, que esta amplitud que tienen los países está relacionada con la opinión del TEDH en la eficacia a la hora de apreciar los intereses que busca proteger el derecho de huelga, diciendo que serán los propios estados los más eficientes para valorarlos.<sup>23</sup>

Profundizando en el aspecto mencionado con anterioridad, el derecho de huelga es considerado uno de los instrumentos esenciales para que los miembros de los sindicatos y los trabajadores puedan defender sus intereses, y aunque no forma parte expresamente del artículo 11 CEDH, es uno de los más importantes dentro del derecho sindical, como vemos en la STEDH *Karacay v. Turkey* 27.03.2007. Al igual que, en esta línea, cabe destacar la STEDH *Enerji Yapi.Yol Sen v Turkey* 21.04.2009, en la cual se reconoce que para que exista una correcta defensa por parte de los trabajadores de la libertad sindical, es necesario el derecho de huelga, como elemento intrínseco<sup>24</sup>. El tribunal nos viene a decir que el derecho de huelga es un elemento esencial dentro de la libertad sindical, reiterando los casos antes mencionados, y que el hecho de impedir llevar a cabo una, sin motivos suficientemente objetivos, sería una restricción del derecho de asociación.<sup>25</sup>

Como vemos, el TEDH no nos da una definición exacta de lo que debemos entender por derecho de huelga, sino que se remite a las propias normas nacionales de cada estado parte dentro del mismo convenio. Lo que lleva a cabo el tribunal es una interpretación de la situación concreta presentada ante él, de manera que analiza si esta cumple con los requisitos de la legislación nacional correspondiente y si cumple con los requisitos a nivel comunitario. La intervención del TEDH es subsidiaria, por lo que solo actúa cuando se vulnera el núcleo del derecho. Podemos concluir, eso sí, que el tribunal considera el derecho de huelga un instrumento que entra dentro del derecho sindical, como una herramienta esencial de este para el buen funcionamiento de los propios sindicatos.

---

<sup>22</sup> STEDH de 6 de febrero de 1976 Caso Schmidt y Dahlström ap. 36

<sup>23</sup> STEDH de 8 de abril de 2014. Application no.31045/10. ap.86 “Dado que lograr un equilibrio adecuado entre los intereses de los trabajadores y de la dirección implica cuestiones sociales y políticas delicadas, se debe conceder a los Estados contratantes un margen de apreciación sobre cómo se puede garantizar la libertad sindical y la protección de los intereses profesionales de los miembros del sindicato.”

<sup>24</sup> “De hecho, el derecho de huelga había sido reconocido por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como corolario intrínseco del derecho de asociación sindical”.

<sup>25</sup> STEDH de 8 de abril de 2014. Application no.31045/10. ap. 84 “[...] el derecho a emprender acciones de huelga debe considerarse un elemento esencial de la libertad sindical en virtud del artículo 11, por lo que restringirlo sería menoscabar la esencia misma de la libertad sindical.”

### **2.1.3 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.**

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce en su artículo 28 el Derecho de negociación y de acción colectiva<sup>26</sup>. Dentro de este artículo, reconoce el derecho a huelga como uno de sus elementos esenciales. Estableciendo que los trabajadores y empresarios, en caso de conflicto colectivo, tendrán el derecho de llevar a cabo acciones colectivas para la defensa de sus intereses. Ante esto, nos interesa entender la interpretación que le da el TJUE a este artículo 28 CDFUE, para de esta manera poder llevar a cabo un estudio constitucional correcto de este derecho por ser uno de los tribunales de referencia de la Carta. Con base a su jurisprudencia, incorpora derechos y libertades, lo que nos ayudará a interpretar el derecho de huelga.

La CDFUE es un texto que recoge diferentes derechos civiles, políticos, económicos y sociales, los cuales son entendidos como comunes en todos los Estados miembros de la UE. Un aspecto importante a remarcar es que recoge aquellos derechos y libertades que se encuentran en las Cartas Sociales y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, texto que, como hemos mencionado, también nos es necesario para la correcta interpretación del derecho de huelga. La carta es aplicable para las instituciones y organismos de la Unión Europea, es decir, la pueden aplicar todos aquellos Estados miembros cuando lleven a cabo la aplicación del derecho de la Unión (art.51 de la Carta).<sup>27</sup> Cabe destacar una característica importante de la CDFUE para entender la interpretación del TJUE, siendo esta las cláusulas de condicionalidad nacional<sup>28</sup>. Estas cláusulas las podemos encontrar en varios preceptos a lo largo de la CDFUE, pero sobre todo se ven reflejadas en el Título IV, en el cual vemos el artículo 28 sobre el Derecho de negociación y de acción colectiva y el que principalmente nos interesa en este caso.

Para ir introduciéndonos en esta interpretación, hay que mencionar que, aunque anteriormente hayamos dicho que encontramos este derecho en el artículo 28 de la CDFUE, este no está explícitamente reconocido como un derecho individual en esta, y que es a raíz de la interpretación que le da el tribunal que podemos llegar a aplicarlo de manera correcta. El TJUE destaca que este derecho también lo podemos ver subsumido en otros preceptos de la carta; como el artículo 12 sobre la libertad de

---

<sup>26</sup> El artículo 28 de la CDFUE establece que: “Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga”.

<sup>27</sup> El artículo 50 establece que: “Las disposiciones de la presente Carta están dirigidas a las instituciones y órganos de la Unión, respetando el principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. Por consiguiente, estos respetarán los derechos, observarán los principios y promoverán su aplicación, con arreglo a sus respectivas competencias”.

<sup>28</sup> El puro reconocimiento o la aplicación práctica de algunos derechos fundamentales es condicional y tiene que estar conforme con las leyes nacionales o incluso a la práctica nacional.

asociación o el artículo 27 sobre el derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa.

El TJUE establece que los derechos de la Carta, como bien vemos reflejado en el mismo artículo 28, están protegidos según el Derecho comunitario y prácticas nacionales, por lo tanto, este es reconocido como un derecho fundamental que forma parte de los principios generales del Derecho Comunitario y por ende, puede ser sometido a restricciones por parte de los estados<sup>29</sup>. Uno de los puntos clave para entender la interpretación del tribunal en relación con este derecho es que la protección de los derechos fundamentales es un interés legítimo. Este puede justificar en ciertas ocasiones que se apliquen restricciones a las obligaciones que vemos en el Derecho comunitario, con el objetivo de que en todo momento el ejercicio de este derecho se concilie con el resto de los derechos protegidos por la Carta y otros Tratados Internacionales<sup>30</sup>. Será el mismo Derecho Nacional el que liderará la organización de las medidas de conflicto, entre las cuales encontramos el derecho de huelga, y lo importante en relación a este, es que exista un equilibrio con los demás derechos protegidos en la carta y en otros Tratados Internacionales.

Del artículo 28 CDFUE entendemos que existe la opción, tanto para los trabajadores como para los empresarios, de llevar a cabo acciones en caso de conflicto colectivo para poder defender sus intereses. Una de estas acciones es el derecho de huelga, mecanismo utilizado y pensado para la utilización por parte de los trabajadores. De las únicas características concretas que nos proporciona el tribunal sobre el derecho de huelga, como ya hemos mencionado, es que este lo consideramos un derecho fundamental.

El TJUE no proporciona una definición exacta de lo que entendemos como derecho de huelga, sino que a lo largo de varias sentencias establece criterios sobre cómo los Estados deben llevar a cabo su ejercicio. Hay que destacar que, aunque encontramos mencionado el derecho de huelga en el artículo 28 CDFUE, el TJUE no lo reconoce de manera explícita como un derecho individual, sino que lo importante es tener en cuenta cómo es tratado su ejercicio por los Estados que forman parte de la Carta.

Concluimos entonces que el TJUE no define exactamente lo que se entiende por derecho de huelga, al igual que tampoco observamos en la misma CDFUE una regulación específica de este. El tribunal lo que lleva a cabo es un análisis de las diferentes situaciones que se le plantean y, a lo largo de varias sentencias, va imponiendo una serie de directrices en relación a los límites, de cómo los Estados parte deben organizar su ejercicio, dejando un gran margen de discrecionalidad. Lo que concluye el TJUE es que debe examinar si la adopción de estas medidas constituye una restricción de algún otro derecho protegido a nivel europeo, y en caso afirmativo determinar hasta qué punto la restricción o limitación del derecho de huelga sería lícita<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> STJUE de 11 de diciembre de 2007, C-438/05 § 44

<sup>30</sup> STJUE de 18 de diciembre de 2007, C-341/05 § 93

<sup>31</sup> Véase Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 18 de diciembre de 2007, C-341/05

A partir del análisis del derecho de huelga según la interpretación de los dos tribunales europeos mencionados, se determina que no existe una regulación específica del derecho de huelga. Como consecuencia de esto, su determinación y su relación con otros derechos fundamentales se basará en el principio de proporcionalidad y la prohibición del abuso de derecho<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Fotinopoulou Basurko, Olga. *El Derecho de Huelga en el Derecho Internacional*, Editorial Tirant lo Blanch, 2016.

### 3. PIQUETES INFORMATIVOS Y SUS PRINCIPALES LÍMITES JURÍDICOS.

#### 3.1 Definición de piquetes informativos: Constitución, Legislación y Jurisprudencia

Una vez hemos asentado la definición de lo que entendemos como derecho de huelga por los distintos tribunales mencionados, cabe adentrarse en lo que conocemos como piquetes informativos, y más concretamente los límites que tienen impuestos.

Para poder hablar con más profundidad sobre estos piquetes informativos, es necesario llevar a cabo un análisis general de la definición del derecho de huelga, para poder entender cuál es el objetivo de esta y cuál es el papel de estos piquetes en él, como bien hemos hecho en el apartado anterior.

Lo primero que llevaremos a cabo será intentar definir qué entendemos por piquete informativo, y lo haremos a través de la interpretación que le da el Tribunal Constitucional.

Según lo indicado previamente, el derecho de huelga viene regulado por una normativa de carácter preconstitucional<sup>33</sup>, el RDLRT 17/1977, donde encontramos regulados los piquetes informativos. En su artículo 6.6 nos viene a decir que, cito: “Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna”, es decir, todos aquellos trabajadores que participen en una huelga podrán formar parte de estos piquetes para hacer conocer el motivo de esta. Cuando hablamos de los piquetes informativos o también conocidos como piquetes huelguistas, estos representan la forma más visible del ejercicio del derecho de huelga, es decir, son el reflejo que la sociedad ve y reconoce como huelga y de esta manera llega a conocer los objetivos de esta.

Partiendo de esta definición, debemos tener en cuenta la interpretación del Tribunal Constitucional, y para ello nos basaremos inicialmente en la STC 11/1981. Esta establece que, debido a la consideración del derecho de huelga como un derecho de carácter colectivo<sup>34</sup>, vemos una serie de facultades, entre las que está la capacidad de publicidad o proyección al exterior, aspecto que reitera el AUTO 36/1989<sup>35</sup>. El derecho de publicidad abarcado en el RDLRT también hace referencia a sus circunstancias o a los obstáculos que se oponen a su desarrollo, al igual que a los efectos de exponer la postura de aquellos que participan en la huelga y la de recabar la solidaridad de terceros o superar la oposición.<sup>36</sup> Ante esto

---

<sup>33</sup> El carácter preconstitucional del Real Decreto-Ley 17/1977, viene respaldado por la STC 11/1981, la cual nos dice que “ la Constitución no impone al legislador ningún modelo predeterminado de huelga, de manera que la integración de la regulación del derecho de huelga por normas no constitucionales es válida siempre que se respete de acuerdo con el art. 53 de la Constitución, el contenido esencial del derecho.”

<sup>34</sup> Véase FJ 11 “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 y concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales.”

<sup>35</sup> “Son facultades del derecho de huelga la convocatoria o llamada, el establecimiento de reivindicaciones y la publicidad o proyección de la misma”

<sup>36</sup> STC 120/1983, de 15 de diciembre de 1983, FJ 4

mencionado, hay que tener en cuenta que será el mismo legislador el que determinará si las acciones llevadas a cabo pueden quedar dentro del contenido de la facultad de dar publicidad a la huelga.

Los trabajadores participantes en una huelga tienen el derecho, dentro del marco legal, de realizar ciertas actuaciones dirigidas a requerir la adhesión de terceros, es decir, pueden pedir y buscar la solidaridad de aquellos trabajadores que en un inicio no forman parte de la huelga y de terceras personas, al igual que también la de superar su oposición. Una de las características o requisitos principales de los piquetes recae en su forma colectiva<sup>37</sup>, ya que el derecho de huelga implica el de requerir de otros la adhesión a la misma y a participar en acciones conjuntas dirigidas a tal fin<sup>38</sup>. Por ello, toda actuación que se lleve a cabo para dar publicidad a la huelga se ha de realizar dentro de un grupo.

La STC 37/1998 establece que un piquete es ejercicio según las directrices de la normativa cuando este "se desarrolló dentro del marco legal" y de la más "absoluta normalidad", sin que existiera ninguna alteración del orden público y sin que se produjera ningún hecho que se pudiese considerar delictivo" (FJ 4). Para que un piquete informativo o huelguista entre dentro de esta definición, se debe desarrollar utilizando medios lícitos y sin ejercer ningún tipo de coacción sobre los demás trabajadores.

La STC 137/1997 ha consolidado las funciones de este instrumento:

«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 art. 28.2 C.E.» (STC 137/1997, FJ 3).

A partir de lo explicado hasta ahora, y de la interpretación y análisis de las diferentes sentencias, podemos determinar que los piquetes informativos o piquetes huelguistas, son un instrumento que podemos encontrar dentro del contenido esencial del derecho de huelga<sup>39</sup>.

En conclusión, cuando hablamos de este medio, hacemos referencia a un instrumento que encontramos con carácter intrínseco en el derecho de huelga, que permite a los trabajadores ser escuchados por parte del empresario. Buscando hacerse ver ante los demás trabajadores y el resto de la sociedad, para informar y publicitar sobre la base y el objetivo de la huelga.

---

<sup>37</sup> El derecho de huelga lo entendemos como un derecho que toman los trabajadores de manera individual, pero es de acción colectiva, por ende, el piquete informativo como instrumento intrínseco a este, también lo debe ser.

<sup>38</sup> STC 69/2016, de 14 de abril de 2016, FJ 2

<sup>39</sup> Entendemos por contenido esencial de un derecho, como puede ser el derecho de huelga, la definición que nos da la STC 11/ 1981 en su fundamento jurídico octavo, el cual nos dice que "para definir el contenido esencial de un derecho consiste en tratar de buscar lo que una importante tradición ha llamado los intereses jurídicamente protegidos como núcleo y médula de los derechos subjetivos. Se puede entonces hablar de una esencialidad del contenido del derecho para hacer referencia a aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos." "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." (FJ 10)

### 3.2 Principales límites jurídicos hacia los piquetes informativos.

#### 3.2.1 Constitución Española: Tribunal Constitucional

Para poder hablar sobre los límites jurídicos que se imponen en los piquetes informativos, hay que tener en cuenta que estos se desarrollan durante el ejercicio del derecho de huelga. La calificación como legal de la huelga no significa que ciertas actuaciones efectuadas por determinados sujetos que participan puedan ser consideradas ilegales.<sup>40</sup>

Los límites que se pueden llegar a imponer a los piquetes informativos provienen de las limitaciones y restricciones que son posibles sobre el mismo ejercicio del derecho de huelga. Cabe destacar que, será el mismo legislador ordinario el que deberá llevar a cabo una confección de la regulación de las condiciones del ejercicio de huelga<sup>41</sup>, por lo que asumimos que será este el que establecerá las circunstancias en las cuales se puede llegar a limitar tal derecho, y por ende los piquetes informativos. Teniendo en cuenta que, aunque el legislador tenga esta capacidad, en ningún momento podrá sobreponer los límites que imponen las propias normas constitucionales ni los límites genéricos que podemos encontrar en el artículo 53 CE<sup>42</sup>.

Tanto las normas que regulan el ejercicio de este derecho como aquellas en las cuales se establecen sus limitaciones son de carácter igualmente vinculante<sup>43</sup>. Por un lado, vemos el derecho de ejercer la huelga<sup>44</sup> que proporciona la ley y, por otro, esta misma establece una obligación de cumplimiento por los legitimados a los límites establecidos, que en ningún momento podrán sobreponer mediante sus actos el contenido esencial del derecho. Aquí vemos cómo el hecho de participar en una huelga no legitima a las personas a cometer delitos contra otras o contra bienes, ya que las conductas delictivas son un límite al legítimo ejercicio del derecho.<sup>45</sup>

A continuación, llevaremos a cabo un análisis de aquellos aspectos a tener en cuenta cuando se quiere aplicar un límite a este instrumento, es decir, que se debe tener en cuenta cuando ciertos sujetos abusan de este derecho para poder imponer ciertas restricciones.

El TC establece que uno de los aspectos más importantes es la aplicación del principio constitucional de proporcionalidad. Este principio nos viene a decir que los límites o restricciones que se quieran

---

<sup>40</sup> García Salas, Ana Isabel. “La abusividad de las huelgas presuntamente lícitas”, José María Goerlich, *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, 2018, p. 119

<sup>41</sup> STC 11/1981, de 8 abril de 1981, FJ 7

<sup>42</sup> STC 11/1981 FJ 7

<sup>43</sup> AUTO 71/1992 FJ 1

<sup>44</sup> El derecho de huelga no es un derecho absoluto, por lo que este puede venir con ciertas restricciones, las cuales derivan de su conexión con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos. (STC 193/2006, de 19 de junio de 2006, FJ 2)

<sup>45</sup> AUTO 71/1992 FJ 1

imponer a un derecho fundamental<sup>46</sup> o a cualquier aspecto relacionado, no han de hacer imposible el ejercicio de este. Debemos entenderlo como el punto de partida para determinar la aplicación de un límite a los piquetes huelguistas. Como bien consolida la STC de 8 de junio de 1992, este es inherente del Estado de Derecho, cuya condición de canon de constitucionalidad tiene especial aplicación cuando se trata de proteger derechos fundamentales frente a limitaciones (FJ 4).

A partir del principio de proporcionalidad, nos encontramos con otros criterios también de necesario cumplimiento y supervisión para limitar este derecho. Estos criterios nos los proporciona el TC, el cual establece que debemos comprobar si la medida restrictiva que se aplica cumple o no este principio expresado.

Primeramente, uno de los criterios es asegurarse que la medida aplicada es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, es decir, de evitar el daño que pueda generar el piquete en cuestión. Seguidamente, debemos preguntarnos si es necesario, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia. De la misma manera que es necesario que la misma sea ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto<sup>47</sup>.

A partir de lo explicado, podemos determinar que el TC nos da una serie de herramientas para cuando el legislador quiera limitar el ejercicio de un piquete informativo, sin tener este un poder absoluto, sino respetando el contenido esencial del derecho y basándose en la aplicación de los principios mencionados, como bien han sido el de proporcionalidad, necesidad e idoneidad.

### ***3.2.2 Convenio Europeo de Derechos Humanos: Tribunal Europeo de Derechos Humanos***

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos no aborda de manera directa la figura de los piquetes informativos; lo que podemos observar son una serie de interpretaciones ante circunstancias en relación al ejercicio del derecho de huelga. Analiza su eventual encaje en el ejercicio de este derecho con base a su interpretación del Convenio Europeo de Derechos Humanos. La huelga es analizada por este tribunal, y en su ejercicio interviene la utilización del instrumento de los piquetes informativos; por ende, podemos extrapolar las limitaciones reconocidas al derecho de huelga a la actuación de los piquetes informativos.

Las limitaciones no se pueden aplicar de forma arbitraria; hemos de tener en cuenta ciertas directrices establecidas por los tribunales. En Schmidt y Dahlstrom (1976) el TEDH estableció que existen ciertas

---

<sup>46</sup> Recordemos que el derecho de huelga es un derecho fundamental recogido en el artículo 28.2 CE, por ello los criterios necesarios en este, serán de igual aplicación a la utilización de los piquetes informativos, como instrumento inherente y esencial de este derecho.

<sup>47</sup> Ibáñez García, Isaac. (1998). La posible limitación temporal de los actos de publicidad de una huelga. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (189), p.65

restricciones hacia el derecho de huelga que tienen compatibilidad con el artículo 11 CEDH, siempre y cuando estas cumplan con los requisitos establecidos en la misma sentencia. No vemos un análisis concreto sobre el instrumento de los piquetes, pero se establece el marco mediante el cual se pueden evaluar las medidas restrictivas hacia el derecho de huelga. Esta sentencia, pues, es de cierta relevancia, el TEDH concluye que, para la aplicación de límites en el ejercicio del derecho de huelga, se deben cumplir tres requisitos principales<sup>48</sup>. Los estados deben cumplir estos requisitos cuando crean que se encuentran en una situación en la cual es necesaria la limitación de este derecho.

Los requisitos se pueden enumerar de la siguiente manera:

1. Previstos por ley.
2. Responder a uno o varios fines legítimos.
3. Necesarias en una sociedad democrática.

Cuando hablamos de la previsibilidad en la ley, hacemos referencia a la necesidad de la existencia de la limitación requerida en la legislación del estado en cuestión. Es necesario que la limitación impuesta responda a uno o varios fines legítimos y se debe determinar si es proporcionada a estos y si las razones de las autoridades nacionales para justificarlos son suficientes y relevantes<sup>49</sup>. Ahora bien, cabe destacar el tercer requisito enumerado, estas deberán ser necesarias<sup>50</sup> en una sociedad democrática<sup>51</sup>, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos.

El tribunal aclara que cuando se quiera limitar esta actuación, como bien hemos mencionado, deberá existir una ley para ello, y que esta deberá ser suficientemente precisa para que se puedan prever las posibles consecuencias de una acción. Otro punto importante a destacar es el hecho de que no solo es necesaria la existencia de una ley precisa, sino también que esta ley debe tener cierta calidad, refiriéndose el tribunal a que esta ley debe ser accesible por todo el mundo y no puede llevar a confusión alguna. Este acceso a la normativa correspondiente no ha de ser entendido como autónomo por parte del individuo que quiera hacer uso de ella; el tribunal admite que se lleve a cabo con ayuda de un profesional sin que esta pierda efectividad. Aquí vemos cómo nadie queda eximido del entendimiento de estos requisitos, por existir la posibilidad de obtener ayuda para la explicación de estos.

---

<sup>48</sup> Nogueira Guastavino, Magdalena. (2016). *La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel*. Editorial Tirant Lo Blanch, febrero 2016, Págs. 15-84.

<sup>49</sup> García-Comendador, León; García Gómez, Marta; Pizarro Mayo, Marta; Sabando Sequí, Julia; Sánchez-Blanco, Blanca María; Villegas García, María Ángeles. *Doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018. p. 244

<sup>50</sup> Cuando hacemos referencia a la necesidad, nos referimos al adjetivo necesario en el sentido exigido del artículo 11 del CEDH, que implica la existencia de una necesidad social apremiante.

<sup>51</sup> Cuando hablamos de una “sociedad democrática”, hacemos referencia al objetivo que tiene la misma CEDH, que es el de promover y proteger los ideales y valores de dicha sociedad, ya que entendemos que la democracia no solo constituye una de las características fundamentales del orden público europeo, sino que representa el único modelo político contemplado por el Convenio y el único compatible con la misma.

En definitiva, el TEDH no se pronuncia de manera directa sobre la figura de los piquetes informativos, pero a partir de su doctrina sobre el derecho de huelga, se puede concluir que las limitaciones hacia este instrumento deben cumplir los requisitos y criterios del artículo 11.2 CEDH. El tribunal no impone de manera directa limitaciones; su función principal es la de control<sup>52</sup>. Por ello, lo que realiza es un examen para asegurarse que las limitaciones o restricciones que se impongan estén justificadas, sean adecuadas y proporcionales.

### ***3.2.3 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.***

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene un papel relevante en relación con la delimitación de los posibles límites aplicables a la figura de los piquetes informativos. En el art. 28 de la Carta de la Unión Europea de Derechos Humanos, encontramos la legitimidad para ejercer el derecho de huelga y, por ende, de hacer publicidad de esta mediante la utilización de los piquetes.

Como bien ya hemos mencionado, el TJUE establece que los Estados tienen una gran amplitud para interpretar e imponer ciertas limitaciones a este derecho, de forma similar a lo establecido por el TEDH. Por ello pueden existir ocasiones en las cuales la búsqueda de la protección de derechos fundamentales de los Estados miembros genere restricciones de libertades fundamentales garantizadas en tratados internacionales<sup>53</sup>. En estas restricciones, no solo hay que tener en cuenta la importancia del equilibrio entre los diferentes derechos, sino que también es necesario que no se lleve a cabo de manera arbitraria, es decir, es necesario que exista una justificación basada en criterios objetivos. Estos criterios nos proporcionan seguridad a la hora de limitar el derecho, para que tal actuación sea válida.

Como establecía el TEDH, existen una serie de aspectos a tener en cuenta cuando queremos limitar un derecho, y podemos observar que el TJUE consolida los mismos criterios. Es necesario para la aplicación de límites que exista un interés general para aplicar tal restricción, de igual manera que la medida que se quiera aplicar debe estar prevista por la ley. Debe resultar necesaria en una sociedad democrática, conforme a los criterios de legalidad y de proporcionalidad, y por último, y muy importante, como también ha establecido el TC, ha de ser de carácter proporcional a la finalidad que se persigue.<sup>54</sup>

Con la búsqueda de la proporcionalidad, lo que quiere el tribunal es evitar que se apliquen medidas restrictivas que sean de una intervención desmesurada e intolerable, que como consecuencia afecte a la esencia básica del derecho garantizado<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> Nogueira Guastavino, Magdalena. (2016). *La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel*. Editorial Tirant Lo Blanch, febrero 2016, pág. 16

<sup>53</sup> STJUE de 12 de junio de 2003, C-112/00 § 74

<sup>54</sup> Ídem. § 79

<sup>55</sup> STJUE de 5 de octubre de 1994, C-404/92 § 18

Vemos aquí que el derecho de reunión que garantiza la CDFUE no es un derecho absoluto, sino que, como bien nos dice el TJUE, debe interpretarse según la función social que busca, y con base a esto se podrá determinar si este puede o no ser limitado o si lo ha sido, si esta limitación es válida<sup>56</sup>.

En el Caso *Laval* (sentencia de 18 de diciembre de 2007), el TJUE resuelve una situación relacionada con la aplicación de ciertas medidas de conflicto colectivo adoptadas por un grupo de trabajadores huelguistas (se trata de un sindicato sueco). Entre estas medidas nos encontramos con que estos trabajadores utilizan la figura del piquete informativo, la cual encontramos que era totalmente lícita dentro del marco de su ordenamiento jurídico. Ante esto, el tribunal nos aclara que, debe reconocerse el derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo, incluidos los piquetes de huelga, es un derecho fundamental que forma parte de los principios generales del Derecho comunitario, cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia, y su ejercicio puede supeditarse a ciertas restricciones<sup>57</sup>. Ahora bien, el TJUE acaba considerando que, aunque las medidas adoptadas sean lícitas, estas generan un impacto sobre la libertad de establecimiento y la libertad de empresa (art.16 CDFUE) que debe ser analizado según el principio de proporcionalidad y equilibrio existente entre los derechos fundamentales. Vemos entonces cómo esta sentencia nos establece la posibilidad de limitar o restringir la figura de los piquetes si su utilización se considera excesiva y esta afecta a otros derechos fundamentales protegidos por la CDFUE y por el Derecho de la Unión Europea.

---

<sup>56</sup> Ídem. § 80 y § 82

<sup>57</sup> STJUE de 18 de diciembre de 2007. C-341/05 § 91



## 4. PIQUETES ILEGALES Y ACTUACIONES ILÍCITAS.

### 4.1 Criterios que determinan la ilegalidad en los piquetes informativos.

Como se ha desarrollado previamente en este trabajo, los piquetes informativos o huelguistas son un instrumento esencial dentro del derecho de huelga. En el capítulo anterior hemos analizado cuáles eran los posibles límites jurídicos aplicables a este instrumento según la perspectiva de diferentes tribunales. A continuación, estableceremos las circunstancias en las cuales los sujetos legitimados para ejercer la figura del piquete informativo sobrepasan la legalidad de estos, quedando fuera de lo amparado por ley, encontrándonos con lo que conocemos como piquetes ilegales.

Algunos de los actos excesivos ejercidos durante el derecho de huelga los vemos directamente relacionados con la existencia de la figura del piquete informativo; el ejercicio abusivo suele venir relacionado con el uso de violencia física o psicológica<sup>58</sup> que se ejerce a través de estos.

El TC en la STC 11/1981 (FJ 12) establece que, no nos encontramos ante el fenómeno de huelga protegido por el art. 28.2 CE cuando se producen perturbaciones en la producción de bienes y de servicios o en el normal funcionamiento de estos últimos que se introducen con el fin de presionar sobre la Administración Pública o sobre los órganos del Estado. Podemos concluir entonces que, el contenido esencial del derecho de huelga no protege aquellos piquetes que tienen el objetivo de crear menoscabo en la propia empresa.

Los límites de los piquetes no solo abarcan aquellos destrozos en el aspecto material, sino también aquella violencia moral<sup>59</sup> de alcance intimidatorio, ya que esta es contraria a bienes constitucionalmente protegidos<sup>60</sup>. Ejercer coacciones sobre terceros de manera que se atente contra su libertad de trabajar o su dignidad como personas, no quedaría amparado dentro de las actuaciones lícitas de los piquetes informativos. La STC 254/1988 (FJ 4) consolida que, mediante una intimidación moral sobre el ofendido de suficiente fuerza para compelirle a hacer lo que no quería, constituye delito de coacciones cualesquiera que sean los medios empleados por el agente. Concluyendo que cualquier actuación que pueda considerarse un ataque o una intimidación hacia otro trabajador que no esté secundando la huelga no está permitida. Para reafirmar las argumentaciones dadas hasta ahora, cabe mencionar la STC 2/1982, la cual estableció que “ni el derecho de reunión y manifestación comprenden la posibilidad de ejercer sobre terceros una violencia moral de alcance intimidatorio, porque ello es contrario a bienes constitucionalmente protegidos como la dignidad de la persona y su derecho a la integridad moral (arts. 10 y 15 de la Constitución) que han de respetar no sólo los poderes públicos, sino también los ciudadanos, de acuerdo con los arts. 9 y 10 de la Norma” (FJ 5). Reflejando con esta cita la dificultad

<sup>58</sup> García Salas, Ana Isabel. *El Ejercicio Abusivo de la Huelga*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2018. p. 121

<sup>59</sup> Entendida esta como la presión psicológica que, sin recurrir a la fuerza física, impide a un tercero ejercer libremente sus derechos, como el de no secundar la huelga.

<sup>60</sup> STC 332/1994, de 19 de diciembre de 1994, FJ 6

que se puede ver en ocasiones cuando establecemos que la libertad de todos los derechos se encuentra en el respeto de los demás derechos existentes. En ocasiones estas actuaciones han planteado situaciones donde se estima procedente el despido por ofensas verbales y transgresiones de la buena fe contractual por insultos al superior jerárquico o compañeros de trabajo durante la huelga<sup>61</sup>. Estos actos serían susceptibles de sanción o pena, si el tribunal considera que quedan amparados en el Código Penal.

En la STC 254/1988, el TC establece que el ejercicio abusivo del derecho de huelga no se puede tener en consideración por el mero hecho de participar en grupos huelguistas<sup>62</sup>. Con esta declaración lo que hace es desmentir la afirmación que establece que, aunque los trabajadores no actúen ilícitamente de manera directa, también son responsables por las actuaciones de los demás. Se consolida entonces la errónea afirmación de la Audiencia Provincial, en una sentencia anterior, que estableció, cito: “aun cuando los aquí condenados no amenazaron (...) se valieron de las amenazas de las otras personas para conseguir sus fines, que está claro cuáles eran y más dada la amplitud de acogida delictiva que se da en el artículo citado”. No es suficiente la participación por parte de un sujeto en un piquete que se excede de sus límites, como consecuencia de los actos de otros participantes en él, para considerar que tal persona es responsable de su desarrollo.

Entendemos entonces que los límites aplicables a la figura de los piquetes se observan en diferentes realidades y que estos solo serán legales cuando los legitimados para ejercerlos se amparen dentro del art. 6.6 RDLRT. De la misma manera que deberán seguir las directrices impuestas por el TC explicadas hasta ahora, de manera que efectúen publicidad de la huelga con intenciones de persuadir a aquellos trabajadores que no formen parte de esta, de manera totalmente pacífica.

La jurisprudencia establece que, en ningún momento el ejercicio del derecho de huelga legitima actuaciones que lesionen otros bienes jurídicos protegidos; como bien ya hemos establecido, debe prevalecer un equilibrio entre los diferentes derechos ejercidos en una misma situación.

#### **4.2 Aplicación de los límites jurídicos a los piquetes ilegales.**

Hemos expuesto diferentes situaciones en las cuales vemos como las actuaciones por parte de los trabajadores no quedarían amparadas dentro de la definición que nos da la ley, y que reiteran los tribunales, sobre el piquete informativo.

Ante esto, vamos a hacer una relación con las limitaciones expuestas anteriormente, para preguntarnos si en estas circunstancias sería posible aplicar ciertas restricciones. Lo explicado hasta ahora refleja cómo actos violentos atentan contra los derechos y libertades de trabajadores que no quieren secundar la huelga, o bien contra la misma empresa. En esta situación, el legislador se podría plantear la

---

<sup>61</sup> García Salas, Ana Isabel. *El Ejercicio Abusivo de la Huelga*. Ob. Cit., p. 122

<sup>62</sup> STC 254/1988, de 21 de diciembre de 1988, FJ 5

legitimidad de limitar la capacidad de publicidad, por su ilegal ejercicio, por crear menoscabo en la empresa y por coacciones a terceros, atentando contra su libertad.

Como bien se ha explicado en el apartado anterior, los tribunales establecen que, para limitar el piquete informativo como parte esencial de un derecho fundamental, existen una serie de requisitos. Entre estos, está la necesidad de que la limitación responda a uno o varios fines legítimos. En este caso, este criterio lo veríamos en la finalidad de proteger otros derechos constitucionalmente protegidos, como la libertad de empresa<sup>63</sup> y la propia dignidad<sup>64</sup> de los trabajadores. Vemos entonces, cómo el límite también sería necesario, como nos establece el TC, ya que el piquete en estas circunstancias deja de tener su real utilidad, siendo la restricción una medida equilibrada por generar más beneficios para el interés general que desventajas. De la misma manera, como bien nos dice el TJUE, el límite se aplicaría en la búsqueda de un interés general, por generar el piquete un posible daño a la empresa a consecuencia de destrozos de carácter material o bien por los posibles daños morales y físicos al resto de trabajadores e incluso a terceras personas. El interés general reside en las posibles consecuencias que sufrirán los afectados por los daños, a un nivel individual por el ataque a su persona directamente, y de igual manera encontramos un interés colectivo por los daños generados en la empresa que no solo perjudican al propio empresario.

Para poder aplicar un límite o restricción y sus posibles consecuencias, este debe estar determinado por ley. Esta afirmación nos la exponen los tres tribunales analizados, haciendo referencia a que el Estado en el cual se quiera limitar el piquete informativo debe apoyar su decisión en base a una normativa. En el caso español, el TC ya nos establece en qué circunstancias las acciones de los trabajadores que forman un piquete no quedan amparadas por la definición que nos da el art. 6.6 RDLRT 17/1977. Por ende, entendemos que cualquier acto que queda fuera de esta definición establecida por ley es susceptible de ser limitado por el legislador ordinario, por entender, junto con la doctrina que ha ido creando el propio TC, que estamos ante un piquete ilegal<sup>65</sup>. De la misma manera, nos encontramos que las consecuencias por ser partícipe en un piquete ilegal están expuestas en una normativa, concretamente, tipificadas en el Código Penal, aspecto en el que profundizaremos en el siguiente apartado.

Finalmente, no dejar de lado que, cuando se quiera limitar esta figura, esta limitación deberá seguir en todo momento el principio constitucional de proporcionalidad, y en ningún caso podrá ser aplicada de manera arbitraria sin una justificación basada en hechos objetivos. Estos hechos objetivos los podemos encontrar en la propia definición del piquete informativo y en la doctrina que ha ido estableciendo el

---

<sup>63</sup> El artículo 38 de la Constitución Española establece: “Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”

<sup>64</sup> El artículo 10.1 de la Constitución Española establece: “1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”

<sup>65</sup> Podemos tener en cuenta otros artículos de la Constitución Española, como el artículo 17.1, que establece la libertad de toda persona, entendiendo que nadie puede ser coaccionado a formar parte de un piquete sin su voluntad.

TC respecto a la ilegalidad de esta figura de publicidad. En todo momento la restricción deberá ser la adecuada para frenar la actuación ilegal en cuestión, siendo esta inadecuada si existe otra más moderada que proporcione los mismos resultados buscados. La proporcionalidad del límite impuesto debería ser valorada de manera previa a su imposición, en todo lo posible, ya que otro de los requisitos básicos es la prohibición de la arbitrariedad. En ningún caso se podrá restringir esta figura sin un estudio del caso en concreto.

Concluimos entonces que las situaciones en las cuales nos encontramos con piquetes informativos que no quedan amparados por la definición del art. 6.6 RDLRT 17/1977, son susceptibles de ser limitadas. Estas limitaciones se aplicarán siguiendo los requisitos establecidos por los tribunales, los cuales son similares o en algunos casos idénticos, por existir entre ellos lo que conocemos como diálogo entre tribunales, dejando la responsabilidad de establecer su necesidad al legislador ordinario del estado en cuestión.

#### **4.3 Consecuencias jurídicas y responsabilidad penal de los piquetes ilegales.**

Como bien se ha expuesto anteriormente, los piquetes informativos los entendemos como una manifestación del contenido esencial del derecho de huelga, pero cabe destacar que, aunque estos tengan el objetivo de persuadir al resto de trabajadores para unirse a esta, jamás podrá basarse en la coacción.

En este último apartado, nos centraremos en analizar la tipicidad penal de lo que conocemos como piquetes coactivos, que son aquellos que se alejan completamente de la esencia de este instrumento informativo de la huelga. Determinando de esta manera cuál es la responsabilidad penal de estas situaciones.

Para introducirnos en el tema, primero debemos mencionar el art. 17.1 CE, el cual establece que todas las personas tienen derecho a ser libres y que nadie puede ser privado de esta libertad; por ende, entendemos que todo trabajador es libre de decidir si quiere adherirse a una huelga o si, por el contrario, desea no hacerlo.

La conducta de coacción hacia un trabajador para que secundara una huelga estaba tipificada en el artículo 315.3 del Código Penal, el cual establecía:

“3. Quienes actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, serán castigados con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.”

En este tercer apartado del artículo 315 CP, podemos observar cómo se protegía de manera específica cualquier actuación violenta que atentara contra el derecho individual de un trabajador, es decir, que el bien jurídico que protegía este artículo era el derecho de los trabajadores a no hacer huelga. Vemos entonces cómo, a partir del 24 de abril de 2021, el apartado 3 del artículo 315 CP queda suprimido, por

entender que existe un tipo genérico del delito de coacciones que protege el derecho de no hacer huelga de los trabajadores. Este artículo mencionado sería el 172 CP, concretamente su apartado primero, destacando el segundo párrafo, el cual especifica la pena a imponer en el caso de que se coaccione para impedir el ejercicio de un derecho fundamental. Viendo cómo, a partir de la derogación del art.315.3, las conductas coactivas ejercidas durante una huelga, pasan a estar bajo el tipo general del artículo 172 CP. Este artículo ampara una agravación cuando se lleva a cabo la vulneración de un derecho fundamental, como es el de no secundar una huelga, estableciendo la pena en 6 meses a 3 años o una multa de 12 a 24 meses, en su mitad superior.

Lo acabado de explicar se aplicará siempre que estemos ante alguna de las situaciones expresadas en los apartados anteriores, es decir, que nos encontramos con la actuación de uno o varios sujetos que llevan a cabo actos violentos, ya sean de carácter físico o de carácter moral, atentando contra aquellos trabajadores que no están participando en la huelga. Ahora bien, hay que tener en cuenta que la imposición de una pena por la participación en uno de estos piquetes coactivos debe en todo momento aplicarse tras una individualización adecuada de los actos ilícitos<sup>66</sup>. Con esta afirmación se busca exponer que, por el simple hecho de formar parte de un piquete que, por ciertos actos de alguno de los sujetos en él, se vuelve un piquete coactivo, no significa que todos los participantes de este deban ser penados por ello. Esta afirmación se respalda con lo que nos dice el TC en su STC 254/1988, cito: “la participación en grupos de huelguistas, y tampoco la mera representación de los mismos es, de acuerdo con la ley, motivo suficiente para ser responsabilizado por el delito de coacciones cometido por otros.” (FJ.5). Recordemos que, cuando nos encontramos en el ámbito penal, hay que tener en cuenta en todo momento el artículo 25.1 CE, el cual rige el principio de personalidad de la pena.

En conclusión, cuando se quiera imponer responsabilidad penal a un sujeto por ser partícipe en un piquete abusivo o coactivo, de carácter ilegal, se deberá determinar individualmente, en base al principio de personalidad de la pena.

---

<sup>66</sup> STC 332/1994, de 19 de diciembre de 1994. FJ.6



## 5. CONCLUSIONES

Lo explicado a lo largo del trabajo nos permite llegar a ciertas conclusiones, en base a las interpretaciones del TC, TJUE y TEDH, las cuales intentaré exponer a continuación de la forma más clara y precisa posible.

Tras el análisis jurídico que se ha realizado, hemos abarcado un aspecto esencial dentro del derecho de huelga, como son los piquetes informativos como instrumento clave para la persuasión e información de un grupo de trabajadores hacia otro.

Primero, concluir que la huelga es un derecho fundamental regulado en el artículo 28.2 CE, y la entendemos como la capacidad que tienen los trabajadores para cesar su actividad de trabajo, con el objetivo de la defensa de sus intereses y para ello pueden llevar a cabo ciertas medidas de presión hacia el empresario. Encontramos que, al estar regulada por una normativa de carácter preconstitucional, como es el RDLRT 17/1977, hace necesaria la intervención de los tribunales para su correcta regulación y que la sentencia que establece el precedente para ello es la STC 11/1981.

La figura del piquete está protegida desde la normativa laboral, en el artículo 6.6 del RDLRT 17/1977. Es un elemento intrínseco del contenido esencial del derecho de huelga, sin dejar de lado que su ejercicio debe respetar en todo momento otros derechos protegidos, como el derecho de no secundar la huelga, la integridad moral o la dignidad de las personas.

Los tribunales europeos no hablan de manera concreta sobre la figura del piquete informativo, por lo que entendemos que lo establecido en sus sentencias sobre el derecho de huelga, será de igual aplicación a la figura del piquete informativo. El TEDH y el TJUE, establecen la posibilidad de limitar esta figura, pero determinan que para ello será necesario que se cumplan una serie de requisitos por parte del estado que quiera imponer tal restricción. Los requisitos son de necesidad por estar ante una figura que es parte esencial de un derecho fundamental, y por ende, debe existir un estudio concreto de cada caso. A partir de las sentencias analizadas de los diferentes tribunales, vemos cómo entre ellos existe un diálogo. Este diálogo hace que los requisitos establecidos por los distintos tribunales sean de carácter similar o prácticamente igual. Concluimos que estos requisitos se pueden enumerar de la siguiente manera: previsibilidad en la ley, la necesidad para uno o varios fines legítimos y la necesidad en una sociedad democrática.

En relación al TC, concluimos que, cuando este quiera restringir un piquete, deberá tener en cuenta estos límites de carácter europeo, siguiendo la línea de los que el propio tribunal establece. El TC concuerda con lo expuesto por el TJUE y el TEDH, poniendo énfasis en sus sentencias en la importancia de aplicar en todo momento el principio constitucional de proporcionalidad, también mencionado en sentencias europeas. En España, el principio de proporcionalidad debe ser aplicado en todo momento,

y se destaca por su importancia a la hora de limitar un derecho fundamental. El TC establece las mismas directrices que los tribunales europeos, nos dice que, para poder limitar esta figura, deben cumplirse los requisitos necesarios para ello. Estos criterios los podemos resumir en: la necesidad del límite, que exista un equilibrio en su aplicación y que sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto.

Se observa una gran relación entre los requisitos que nos impone el TC y los establecidos por el TEDH y TJUE, debido al artículo 10 CE y por ser el piquete informativo elemento esencial de un derecho de carácter fundamental.

Los límites establecidos, tanto a nivel europeo como nacional, deberán ser aplicados cuando se den las circunstancias que estos mismos tribunales establecen como ilegales, cuando el piquete quede fuera de la definición legal establecida. Concluimos a partir del estudio realizado que estas situaciones se darán cuando exista una generación de menoscabo a la empresa, generando daños materiales o bien impidiendo que se siga con el normal funcionamiento de esta. De la misma manera, el TC establece que no solo se protege el daño material, sino que será legítima la aplicación de límites cuando se ataque de manera directa contra el resto de trabajadores o terceras personas, ya sea generándoles daño físico, moral o a su dignidad, como bien establece en la STC 254/1988 (FJ 4). Concluyendo que las sentencias del TC establecen que cualquier actuación que conlleve intimidación, coacción o violencia ejercida por los sujetos de un piquete, concluye con la ilicitud de este, de la misma manera que para poder imponer responsabilidad penal sobre sujetos participantes en estos piquetes ilícitos, es muy importante realizar una individualización de la conducta en el ámbito penal. Esta individualización la entendemos como un criterio necesario para evitar situaciones injustas, pero teniendo en cuenta su complicada aplicación, por encontrarnos ante actos normalmente llevados a cabo por un grupo de personas.

Como hemos podido observar, existen ciertos requisitos de necesario cumplimiento por parte de los estados miembro cuando se quiera limitar la figura del piquete informativo. La interpretación de las reiteradas sentencias, tanto del TC como del TEDH y TJUE, nos establece la ilegalidad de esta figura y hemos podido observar su relación con la aplicación de los límites estudiados, así respondiendo a las preguntas inicialmente expuestas.

A raíz del análisis realizado, y viendo como los tribunales han tenido que intervenir en varias ocasiones para delimitar la licitud de las actuaciones y la posible difusión en la real utilidad de estos piquetes, vamos a responder a la última cuestión:

¿Sigue siendo necesario el instrumento del piquete informativo en la sociedad actual?

La figura del piquete informativo surgió como herramienta de los trabajadores para comunicar al resto de sus compañeros que estaban secundando una huelga y los motivos de esta, para poder darles la oportunidad de unirse a ellos. Ahora bien, hoy en día, vivimos en una sociedad totalmente conectada a las redes sociales y con un inmenso abanico de medios de comunicación a nuestro alcance, que nos

permiten difundir de manera eficaz, masiva y extremadamente rápida cualquier tipo de información, incluyendo la convocatoria de una huelga. Ante esto, vemos que tenemos a nuestro alcance una herramienta para poder persuadir y difundir información, siendo este el principal objetivo del piquete, sin la posibilidad de que surjan situaciones violentas como consecuencia de la presencia física de los trabajadores en un lugar concreto. Sumado a este hecho, también veríamos cómo desaparece uno de los principales problemas que conllevan los piquetes, que es el choque con otros derechos fundamentales. Aunque el piquete legalmente busque informar, la realidad es otra, y normalmente acaba obstruyendo la vida no solo del resto de trabajadores, sino de personas ajenas que se encuentran alrededor.

Vemos entonces que tenemos la capacidad de obtener la finalidad del piquete sin la necesidad de la presencia física de los trabajadores; la información se puede traspasar por medio de redes sociales y medios de comunicación. Ahora bien, también hay que plantearse la posible efectividad de la utilización de la tecnología, ya que algunos podrán opinar que no será tan efectiva como el piquete actual, en esencia porque muchas veces lo eficaz es el contacto directo. Se podría argumentar que la huelga perdería su sentido tal y como la conocemos hoy en día, y como la hemos estado ejerciendo todos estos años.

Por tanto, quizás deberíamos analizar la real utilidad de los piquetes informativos hoy en día, teniendo en cuenta las circunstancias y las facilidades tecnológicas que tenemos a nuestro alcance. Esto sin significar que desaparezca la figura del piquete de manera definitiva, pero sí tal vez preguntarnos cómo estos deben evolucionar para que sigan siendo un instrumento adecuado, tanto en nuestro ordenamiento como en la misma sociedad.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

### Libros y capítulos de libros

Fotinopoulou Basurko, Olga. *El Derecho de Huelga en el Derecho Internacional*, Editorial Tirant lo Blanch, 2016, leído en <https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788490868065>

García-Comenador, León; García Gómez, Marta; Pizarro Mayo, Marta; Sabando Sequí, Julia; Sánchez Blanco, Blanca María; Villegas García, María Ángles. *Doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018. Leído en <https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788491693048>

García Salas, Ana Isabel. “La abusividad de las huelgas presuntamente lícitas”, José María Goerlich, *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, 2018, págs. 99-127, leído en <https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788491908821>

García Salas, Ana Isabel. *El Ejercicio Abusivo de la Huelga*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2018. Leído en <https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788491908821>

Nogueira Guastavino, Magdalena. (2016). *La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel*. Editorial Tirant Lo Blanch, febrero 2016, Págs. 15-84, Leído en [biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/show/9788490868065](https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/show/9788490868065)

Naranjo de la Cruz, Rafael. “*La moral y el margen de apreciación nacional en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*” Tirant lo Blanch, Valencia, 2021. Leído en <https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788413785684>

Suárez González, Fernando. “La huelga en el derecho español” Antonio, Marzal. *La huelga hoy en el derecho social comparado*. J.M. BOSCH EDITOR, págs. 199-225, Leído en <https://elibro.net/es/lc/uab/titulos/52240>

### Artículos

Camacho Vizcaíno, Antonio “El delito de coacciones laborales del artículo 315.3 del Código Penal” *Diario La Ley* N° 8485, Sección Doctrina, 20 de Febrero de 2015, pág. 144.

Durán Lopez, Federico “El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Europeo de derechos humanos”. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Número 145, de 2018, págs. 317-326

Fuentes Iglesias, Carlos. “La derogación del delito de coacción a la huelga del art.315.3 del Código Penal: ¿Una verdadera reforma?” *Diario La Ley* N° 9930, Sección Tribuna, 11 de Octubre de 2021, pág. 649

Ibáñez García, Isaac. (1998). La posible limitación temporal de los actos de publicidad de una huelga. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (189), 53–66. Leído en <https://doi.org/10.51302/rtss.1998.18069>

Seligrat González, Víctor Manuel. “Huelga y responsabilidad civil”. En *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Núm. 190, 9 de Junio de 2016. Leído en [Daños causados por miembro indeterminado de piquete de huelguistas.pdf](#)

## **Material legal y jurisprudencia**

### **Normativa**

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01) de 18 de diciembre de 2000.

Constitución Española, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 311, de 29 de diciembre de 1978. Última modificación: 17 de febrero de 2024. Referencia: BOE-A-1978-31229

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, en vigor desde el 3 de septiembre de 1953.

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 58, 9 de marzo de 1977.

### **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4<sup>a</sup>) Caso National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Reino Unido de 8 de abril de 2014.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 1<sup>a</sup>) de 2 de febrero de 1976

Sentencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos (Sección 1<sup>a</sup>) del 27 de noviembre de 2014.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 1<sup>a</sup>) del 8 de agosto de 2015.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) Caso Demir and Baykara v Turkey, del 12 de noviembre de 2008.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) Caso Schmidt and Mr. Dahlström v. Sweden del 6 de febrero de 1976.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 5<sup>a</sup>) Caso of Veniamin Tymoshenko and others v Ukraine de 2 de octubre de 2014.

### **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 30 de septiembre de 1987, C- 12/86, Meryem Demirel contra Stadt Schwäbisch Gmünd.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 5 de octubre de 1994, C-404/92, X contra Comisión de las Comunidades Europeas.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, del 8 de abril de 1992, C-62/90, Comisión de las Comunidades Europeas contra República Federal de Alemania.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de junio de 2003, C-112/00, Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge contra Republik Österreich.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de diciembre de 2017, C-438/05, International Transport Workers' Federation yt Finnish Seamen's Union contra Viking Line ABP y OÜ Viking Line Eesti.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de diciembre de 2007, C-341/05, Laval un Partneri Ltd contra Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan y Svenska Elektrikerförbundet.

### **Tribunal Constitucional**

Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril de 1981

Sentencia del Tribunal Constitucional 2/1982, del 29 de enero de 1982

Sentencia del Tribunal Constitucional 85/1992, de 8 de junio de 1992

Sentencia del Tribunal Constitucional 123/1992, de 28 de septiembre de 1992

Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1983, de 15 de diciembre de 1983

Sentencia del Tribunal Constitucional 159/1986, de 16 de diciembre de 1986

Sentencia del Tribunal Constitucional 254/1988, de 21 de diciembre de 1988

Sentencia del Tribunal Constitucional 332/1994, de 19 de diciembre de 1994

Sentencia del Tribunal Constitucional 332/1994, de 19 de diciembre de 1994

Sentencia del Tribunal Constitucional 137/1997, de 21 de julio de 1997

Sentencia del Tribunal Constitucional 183/2006, de 19 de julio de 2006

Sentencia del Tribunal Constitucional 193/2006, de 19 de junio de 2006

Sentencia del Tribunal Constitucional 104/2011, de 20 de junio de 2011

Sentencia del Tribunal Constitucional 69/2016, de 14 de abril de 2016