

DERECHO DE HUELGA Y DELITO DE DESOBEDIENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional 104/11, de 20 de junio

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ*

SUPUESTO DE HECHO: La trabajadora demandante de amparo presta sus servicios en el Ayuntamiento de Tomares. En el mismo, la representación del sindicato CCOO promovió huelga legal de los trabajadores de la delegación de asuntos sociales. El día inicial de la convocatoria de huelga, los trabajadores huelguistas se concentran en la puerta del Ayuntamiento para informar al resto de los trabajadores y usuarios de los servicios públicos de las razones de la convocatoria de dicha huelga. En el marco de la primera jornada de huelga dos ciudadanos acuden, custodiados por la Policía Local, con el objetivo de acceder al Ayuntamiento y resolver, directamente con la concejala responsable de estos servicios, una cuestión relacionada con la delegación de asuntos sociales del Ayuntamiento. La trabajadora demandante, junto a otro compañero, ambos integrantes del Comité de huelga, acompañan a dichos ciudadanos con la intención de impedir la reunión con la concejala, en la convicción de que la responsable política pretendía realizar funciones del servicio y no simplemente políticas. Tras el forcejeo con la Policía Municipal, ocupan el despacho de la concejala no atendiendo a los requerimientos para que abandonaran el despacho.

RESUMEN: Tras la condena de la trabajadora por parte del Juzgado de lo Penal nº 4 de Sevilla, como autora responsable de un delito de desobediencia (art. 556 CP), concurriendo la circunstancia atenuante de dilaciones indebidas, a la pena de seis meses de prisión, accesoria de inhabilitación para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena y pago de las costas, interpone recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Sevilla que lo desestimó. Ésta entiende que no concurre vulneración del derecho de huelga ya que éste no puede justificar, en ningún caso, el empleo de la violencia. Lo que sí concurrió, a juicio de tal Audiencia, fue una grave desobediencia a la autoridad, al producirse una negativa repetida a abandonar el despacho de la concejala. Ante esta sentencia, se interpone recurso de amparo por vulneración de los derechos de tutela judicial efectiva, del derecho a la legalidad penal en relación con los derechos de libertad sindical y huelga y del derecho a la presunción de inocencia. El Tribunal Constitucional, por providencia de 30 de septiembre de 2008, acordó admitir a trámite la demanda presentada. La Sentencia ahora analizada termina por aceptar los argumentos de la demandante y aceptando la vulneración del derecho de huelga.

* Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE:

1. EL DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO DE CONFLICTO
2. LÍMITES AL DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA
3. DERECHO DE HUELGA Y DEBER DE OBEEDIENCIA
3. VOTOS PARTICULARES
4. CONCLUSIONES

1. EL DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO DE CONFLICTO

El derecho de huelga es la exteriorización más evidente del conflicto de intereses que subyace en la relación de capital que vincula a trabajadores y empresarios. Como consecuencia de esta característica básica, la huelga se ve rodeada, en el ámbito de su desarrollo, de unas amplias posibilidades de generar enfrentamientos más o menos explícitos. No se debe de olvidar que toda huelga implica un perjuicio para todas las partes implicadas. Es más, el derecho de huelga sólo es efectivo cuando tal perjuicio rebaja los niveles de resistencia de la otra parte de cara a adquirir una posición más ventajosa en los procesos de negociación.

El derecho de huelga lleva, como consecuencia de su esencial carácter colectivo desde el punto de vista de su ejercicio, implícito la necesidad de admitir, dentro de los márgenes previstos por el ordenamiento jurídico, mecanismos para poder hacer efectiva su exteriorización. Los cambios experimentados en los procesos productivos y, por ende, en las relaciones de trabajo, han ocasionado una significativa modificación de la eficacia de los instrumentos de conflicto colectivo de que disponen los trabajadores. De este modo, es posible constatar, en la realidad práctica, cómo huelgas u otras medidas de conflicto colectivo, tras ser exitosamente secundadas, no consiguen sin embargo los objetivos de visualización externa que tales instrumentos pretenden. Efectivamente, la huelga no sólo persigue la paralización total o parcial de proceso de producción, sino que también requiere, en muchas ocasiones, de una proyección pública.

Por otra parte, desde el momento de su reconocimiento como derecho y, en nuestro caso, como derecho fundamental, se requiere, para no dejar el derecho en una simple declaración formal, de la incorporación de una serie de garantías que hagan efectivo el ejercicio del derecho. Entre dichas garantías se encuentra el reconocimiento de los piquetes informativos que se integran en el contenido esencial del derecho de huelga¹, y que están regulados en el art. 6.6 RDLRT.

Evidentemente, los piquetes informativos se convierten en cada declaración de huelga en unos de los aspectos del desarrollo de la huelga de mayor

¹ STCo 37/98, de 17 de febrero.

conflictividad. Esta circunstancia plantea, para cierto sector de la opinión pública, la necesidad de replantearse su existencia, dada la facilidad de las organizaciones convocantes de la huelga para transmitir las razones de su celebración al margen de los mismos. Tal razonamiento, no obstante, oculta otra realidad de gran calado: la enorme capacidad de aquellos contra quienes es convocada la huelga para ejercer una violencia, mucho menos mediática, contra aquellos trabajadores que pudieran estar dispuestos a ejercer su derecho fundamental a la huelga. Es por esto que, en la práctica, los piquetes informativos trascienden el mero papel de transmisión de las razones de la huelga para convertirse en facilitadores del ejercicio de un derecho que, en numerosas ocasiones, se encuentra debilitado en el contexto de la creciente precariedad laboral de los titulares del derecho.

Esta compleja realidad implica la necesidad de ponderar con sumo cuidado el conjunto de los bienes jurídicos en juego: libertad de trabajo, ejercicio efectivo del derecho de huelga, derecho a informar de los objetivos de la huelga, derecho a los usuarios a obtener un determinado servicio, ocupación del centro de trabajo y libre tránsito de las personas, etc. En definitiva, se trata de establecer cuáles son los espacios libres entre el ejercicio del derecho de huelga y el resto de los bienes jurídicos que pueden concurrir en el contexto en que se desarrolla el hecho huelguístico.

2. LÍMITES DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE HUELGA

Partiendo de las premisas anteriormente esbozadas, en el supuesto de hecho ahora analizado nos encontramos con una típica situación en la que el derecho de huelga se implica con otros muchos bienes jurídicos cuyo ejercicio también está respaldado por nuestro ordenamiento jurídico.

Una vez convocada la huelga legalmente, según reconocen los hechos probados de la Sentencia condenatoria del Juzgado de lo Penal, los trabajadores convocados a la jornada de huelga constituyen un piquete informativo en la puerta del Ayuntamiento de Tomares, dificultando el normal tránsito de personas al interior del mismo. A lo largo de la mañana, accede custodiada a la Casa Consistorial la Concejala titular del servicio de asuntos sociales. Asimismo, también con el consiguiente forcejeo, dos usuarios del servicio acceden al interior con la pretensión de entrevistarse con la concejala.

Como consecuencia de tal pretensión e interpretando que la concejala va a incurrir en una suerte de esquirolaje interno, y que va a prestar un servicio propio de la actividad administrativa y no de la política que le corresponde, dos trabajadores, en los que concurre la condición de miembros del comité de huelga, acompañan a los dos ciudadanos hasta el despacho de la concejala con el propósito de impedir el normal discurrir de la entrevista pretendida. Ya

en el interior del despacho, tanto la concejala, como superior jerárquica de los trabajadores, así como los miembros de la Policía Local presentes, ordenan el desalojo del despacho en cuestión, negándose los trabajadores a hacerlo durante un tiempo.

Como consecuencia de tales hechos, los trabajadores son denunciados, en lo que a nosotros ahora interesa, por resistencia a la autoridad. El Juzgado de lo Penal nº 4 de Sevilla condena a los trabajadores al considerar probado que se produjo tal resistencia y que, a su entender, el que tal conducta se realizara en el marco del desarrollo de una huelga y que los trabajadores afectados pertenecieran al comité de huelga, no modula dicho deber de obediencia.

Conforme a la descripción de los hechos probados nos encontramos, como ya advertimos, con una serie de bienes jurídicos que concurren en el supuesto de hecho. Por una parte, la pertenencia al comité de huelga de los trabajadores condenados y las consiguientes prerrogativas que nuestro ordenamiento jurídico reconoce a tales miembros. En segundo lugar, la existencia de un piquete informativo reconocido como contenido esencial del derecho de huelga. Por último, la propia existencia de una huelga y la consiguiente modulación del deber de obediencia consustancial a la relación de trabajo que la misma implica.

Partiendo de tales premisas, el Juzgado de lo Penal nº 4 de Sevilla, fundamenta la condena de los trabajadores en el hecho de que la huelga no puede constituirse en un pretexto para el desarrollo de acciones violentas ajenas a la propia esencia del derecho fundamental reconocido en el art. 28 CE. Además, dentro de los hechos probados, descarta la concurrencia de un esquirolaje interno al atribuir a las funciones políticas un carácter más amplio: “se trata de que quien ocupaba órgano de gobierno y representación del Ayuntamiento empleador, actúa en la posición jurídica de éste, lo que no supone sustitución indebida de huelguistas por otro trabajador, sino actuación lícita del empresario”. Todo ello a pesar de que la entrevista estaba, en realidad, concertada con uno de los técnicos en huelga y no con la concejala.

Los trabajadores en su recurso de amparo vienen a mantener que, en primer lugar, el derecho de huelga es un derecho fundamental, condición que no reviste el derecho del concejal a entrevistarse con los usuarios del servicio. Asimismo, mantienen que el comité de huelga y sus miembros tienen la facultad de acceder al centro de trabajo durante el ejercicio del derecho fundamental, entre otros extremos para comprobar si la empresa cumple la normativa relativa a esa medida de conflicto colectivo. Por último, mantienen que permanecer en el lugar donde se lleva a cabo la entrevista no puede calificarse como conducta obstinada, con conciencia y voluntad de incumplir una orden.

3. DERECHO DE HUELGA Y DEBER DE OBEDIENCIA

La Sentencia ahora comentada comienza su razonamiento jurídico justificando la necesidad de analizar si los hechos por los que la recurrente fue sancionada penalmente constituyen o no actos que deban ser desconectados del ejercicio del derecho fundamental de huelga, dado que la alegación de vulneración del derecho a la legalidad penal tiene como fundamento exclusivo el que habría sido objeto de sanción penal una conducta subsumible en la cobertura ofrecida por el derecho de huelga.

Partiendo de esta necesidad, la Sentencia viene a establecer una serie de premisas imprescindibles para la valoración de la cuestión ahora analizada. En primer lugar, es doctrina asentada en el Tribunal Constitucional el que los tipos penales no pueden interpretarse y aplicarse de forma contraria a los derechos fundamentales y de que los hechos probados no pueden ser a un mismo tiempo valorados como actos de ejercicio de un derecho fundamental y como conductas constitutivas de un delito²: «De forma que cuando una conducta constituya, inequívocamente, un acto ajustado al ejercicio regular del derecho fundamental, respondiendo por su contenido, finalidad o medios empleados a las posibilidades de actuación o resistencia que el derecho otorga, no resultará constitucionalmente legítima la imposición de una sanción penal, aunque la subsunción de los hechos en la norma fuera conforme a su tenor literal. Dicho en otras palabras, el amparo del derecho fundamental actuará como causa excluyente de la antijuridicidad».

Sin embargo, esta premisa no deja de ser una obviedad que es consustancial a la propia naturaleza del derecho fundamental y la protección de su ejercicio. Por ello, se hace imprescindible avanzar una segunda premisa: la necesidad de cuestionar la aplicación de los tipos penales en aquellos supuestos en los que, pese a que puedan apreciarse excesos en el ejercicio del derecho fundamental, éstos no alcanza a desnaturalizarlo o desfigurarlos. Se trataría de dar amparo también a aquellos supuestos en los que el ejercicio del derecho fundamental no resulta «plena y escrupulosamente» acorde a sus condiciones y límites, pero «se aprecie inequívocamente que el acto se encuadra en su contenido y finalidad y, por tanto, en la razón de ser de su consagración constitucional».

La justificación de esta última afirmación se encontraría en la necesidad de que la posible aplicación del tipo penal no pueda funcionar como un desincentivo al ejercicio de los derechos fundamentales. En apoyo a esta afirmación, el Tribunal Constitucional trae a colación la argumentación mantenida por su anterior sentencia 88/03, de 19 de mayo³. En aquella resolución, el Tribunal

² STCo. 29/09, de 26 de enero, Fundamento Jurídico Tercero.

³ Véase más extensamente nuestro comentario sobre esta sentencia en «Límites constitucionales al derecho de reunión y asamblea», *Temas Laborales*, n° 72, 2003, pp. 195-203

Constitucional, partiendo de razonamientos semejantes a los ahora utilizados, llega justo a la conclusión opuesta. En concreto, no otorga el amparo a aquellos trabajadores que alegaban, frente a la sanción de allanamiento de morada, que estaban amparados por su derecho de reunión cuando desobedecieron la orden de desalojo de Ayuntamiento donde se realizaba dicha reunión. No obstante, la STCo. 104/11 recupera el llamado “efecto desaliento” que el exceso de rigor en la aplicación de la legalidad penal puede comportar para el ejercicio de los derechos fundamentales.

Así pues, la Sentencia ahora analizada, partiendo de dicho “efecto desaliento” no deseado, acabará otorgando una solución distinta a la que, en un supuesto de enormes coincidencias, había mantenido en la Sentencia 88/03. Sin embargo, desde nuestro punto de vista la gran diferencia se encuentra en la naturaleza del derecho fundamental en cuestión. Mientras que el supuesto de 2003 era el derecho de reunión el derecho fundamental implicado, en el supuesto actual es el derecho de huelga. En este sentido, el propio Tribunal Constitucional viene a mantener en su siguiente argumentación que la propia naturaleza del derecho de huelga conlleva la concurrencia de un conflicto que, si bien no justifica actos violentos o asimilables, implica necesariamente una determinada aproximación en la delimitación de sus contenidos como ya mantuvo este Tribunal en su iniciática sentencia 11/81, de 8 de abril. Esta toma de posición implica «la asunción y defensa constitucional de una caracterización del derecho y de los márgenes de su ejercicio que respondan a ese contexto de conflicto y a su finalidad de defensa de intereses de los trabajadores en los escenarios de tensión y antagonismo en los que tiene lugar su desarrollo».

Como consecuencia de este razonamiento, no cabría incluir entre los supuestos penalmente sancionables no sólo aquellos que sean ejercicio regular del derecho fundamental de huelga sino que tampoco es posible reaccionar desproporcionadamente frente al acto conectado con el derecho fundamental, ni siquiera en el supuesto de que no constituya un ejercicio plena y escrupulosamente ajustado a las condiciones y límites del mismo.

En definitiva, «la sanción penal sólo será constitucionalmente posible cuando estemos frente a un “aparente ejercicio” del derecho fundamental, y siempre que, además, la conducta enjuiciada, por su contenido, por la finalidad a la que se orienta o por los medios empleados, desnaturalice o desfigure el derecho y se sitúe objetivamente al margen de su contenido esencial, quedando por ello, en su caso, en el ámbito de lo potencialmente punible».

El Tribunal Constitucional, por tanto, define con carácter previo las características del ejercicio del derecho de huelga y las implicaciones que tales características generan en el análisis de sus relaciones con la posible comisión de un ilícito penal en el marco de su ejercicio. Partiendo de que se trata de un derecho de conflicto, la interpretación de sus límites deberá estar presidida por

la concurrencia de dos principios: en primer lugar, el derecho penal no puede suponer, por el exceso de rigor en su aplicación, un desincentivo para el ejercicio del derecho fundamental de huelga; y, en segundo lugar, será necesario analizar que la conducta enjuiciada no desnaturalice los fines constitucionalmente reconocidos al ejercicio del derecho de huelga.

Partiendo de todas las consideraciones expuestas, el siguiente paso será determinar si las conductas realizadas por la trabajadora que solicita el amparo se encuentra dentro de los límites del ejercicio de huelga, lo que conllevaría la imposibilidad de sancionar penalmente la desobediencia de la misma, y si las resoluciones impugnadas han dado a tal conducta el tratamiento adecuado.

El primer hecho a tener en consideración a juicio del Tribunal Constitucional es el de la pertenencia de la trabajadora al comité de huelga. En opinión del máximo intérprete de la Constitución, los órganos judiciales no otorgaron protagonismo alguno al examen de esa decisiva circunstancia: «en las resoluciones que se impugnan se desatiende la relevancia de ese dato, o se le niega implícitamente virtualidad para calificar el comportamiento huelguístico, obviando toda consideración sobre el papel decisivo del Comité de huelga en la gestión de la misma».

En relación al Comité de huelga⁴, se rescata la ya clásica interpretación aportada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/81, de 8 de abril, en la que se le reconoce un papel esencial en relación al desarrollo de la huelga y al que se le atribuyen unas funciones de representación de los trabajadores en conflicto, lo que incluye atribuciones de negociación pero también de administración de la huelga en todas las fases del devenir de la misma. Entre las facultades que ha de reconocerse a este órgano debe estar la de acceso de los integrantes del comité de huelga al centro de trabajo (FJ Séptimo).

De la atribución de tales facultades se infiere, a juicio de la Sentencia ahora comentada, la singular posición de sus miembros durante el desarrollo de la huelga, lo mismo que el reforzamiento de sus derechos y garantías en tanto que representantes de los trabajadores en conflicto. Es decir, que la condición de miembro del Comité de huelga de la recurrente en amparo se convierte en «un factor que debe necesariamente ponderarse al enjuiciar los hechos que motivaron su condena, pues está fuera de cuestión que la demandante actuó en el ejercicio de dicha representación, no como una huelguista más».

Se encuentra, pues, como después desarrollaremos, en el origen de la matización que de su anterior jurisprudencia elabora el Tribunal Constitucional la pertenencia al comité de huelga de la trabajadora demandante de amparo. De lo que parece deducirse que si no hubiera tenido tal consideración

⁴ Véase, Rentero Jover, J., «Algunas consideraciones acerca del comité de huelga», *A.S.*, vol. III, 1992.

hubiera podido seguir manteniendo el posicionamiento de la anterior STCo. 88/03, de 19 de mayo.

Continuando con el análisis de la resolución ahora comentada, se trataría de comprobar, en definitiva, si la conducta de la trabajadora se encontraba conectada con el ejercicio del derecho de huelga: «se trata de saber si tiene amparo en el art. 28.2 CE que la trabajadora miembro del comité de huelga entrase en el despacho del concejal y se resistiese, durante diez minutos aproximadamente, a lo que consideraba una indebida (ilegítima, a su juicio) sustitución de funciones, que tenía lugar en pleno desarrollo de la medida de conflicto, y que resultó sorpresiva e inesperada para quienes legítimamente presumían que la función desempeñada en el ámbito de los servicios sociales pro el Ayuntamiento no tendría cobertura durante la huelga, tras haber secundado la convocatoria de los titulares del servicio».

En el marco del enjuiciamiento de la concreta conducta de la recurrente, según el Tribunal Constitucional, existe una evidente conexión entre la conducta de la trabajadora y el ejercicio del derecho de huelga, dado que explicitar el conflicto en el desarrollo de la huelga sobre la procedencia o regularidad de la acción del concejal no puede concebirse como un acto ajeno al ejercicio del derecho, por estar conectado de forma patente con el desarrollo de la medida colectiva y con la función representativa desempeñada por la demandante de amparo.

Partiendo de esta evidente, a juicio del Constitucional, conexión, se viene a considerar que la imposición de la sanción penal fue una reacción desproporcionada, vulneradora del derecho a la legalidad penal por su efecto disuasorio o desalentador del ejercicio del derecho fundamental a la huelga: «no sólo vulneran el principio de legalidad las resoluciones sancionadora que se sustenten en una subsunción de los hechos ajena al significa posible de los términos de la norma aplicada. Son también constitucionalmente rechazables aquellas aplicaciones por su soporte metodológico –una argumentación ilógica o indiscutiblemente extravagante- o axiológico –una base valorativa ajena a los criterios que informan nuestro ordenamiento constitucional- conduzcan a soluciones esencialmente opuestas a la orientación material de la norma y, por ello, imprevisibles para sus destinatarios». Como consecuencia de que los órganos judiciales realizaron una interpretación del tipo penal de desobediencia que no tuvo en consideración que «el tipo penal no podía interpretarse y aplicarse de forma contraria al ejercicio del derecho fundamental a la huelga con el que la conducta que se sanciona estaba inequívocamente vinculada, tal interpretación resulta constitucionalmente rechazable por ser imprevisible par el destinatario».

4. VOTOS PARTICULARES

La opinión mayoritaria de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional no fue compartida por tres de los magistrados de la misma, que emitieron sendos

votos particulares. Según el primero de los votos particulares, emitido por el Magistrado don Ramón Rodríguez Arribas, la conducta de la trabajadora sería perfectamente subsumible en el tipo penal de desobediencia y el hecho de que la recurrente formara parte del Comité de huelga no puede enervar tal conducta. Para este magistrado la argumentación de la mayoría de la Sala supondría que «la reconocida desobediencia a la autoridad no lo es si se comete por un miembro de un comité de huelga y en el desarrollo de la misma». Sorprendentemente, este argumento se sustenta en la defensa del derecho de huelga que, según este magistrado, necesita ser separada de toda vulneración de la legalidad.

Además, continúa el Magistrado disidente, la necesaria interpretación de las normas conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, hace necesario velar por el respeto del principio de autoridad ya que nos encontramos actualmente, mantiene el magistrado sin aportar datos al respecto, «en un momento particularmente sensible, cuando proliferan actuaciones de hecho y manifestaciones expresas o implícitas de incumplimiento de la legislación y palmario desacatamiento de las resoluciones judiciales» (sic.)

El segundo de los votos particulares lo formula el también catedrático de Derecho del Trabajo, don Francisco Pérez de los Cobos y al que se adhiere don Francisco José Hernando Santiago. Este Voto particular parte de la negación de la mayor, al afirmar que la conducta realizada por la demandante, esto es, concentrarse en la puerta del Ayuntamiento y penetrar en el Ayuntamiento no formaba parte del ejercicio de derecho de huelga. La trabajadora, a juicio de este magistrado, ejerció la huelga mas no el derecho de huelga. La pertenencia de la trabajadora al comité de huelga es concebida por este magistrado como una restricción del derecho de huelga al tener un deber adicional de garantía de la seguridad de las personas y de las cosas durante el desarrollo de la huelga. La negación del carácter de huelguístico del comportamiento de la recurrente hace innecesario cualquier otro razonamiento, siendo perfectamente válida la aplicación del tipo de penal de desobediencia.

5. CONCLUSIONES

Una vez analizados los razonamientos jurídicos, tanto de la mayoría de la Sala como de los Votos particulares, sólo nos queda contextualizar la sentencia comentada en la más reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional y comprobar cuál pudiera ser su significación práctica.

Desde nuestro punto de vista, la sentencia comentada no hace sino volver hacia la tradicional jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional desde su ya lejana STCo. 11/81, de 8 de abril. Según esta doctrina, y como nosotros resaltamos al comienzo de este comentario, los límites y extensión del dere-

cho fundamental de huelga no pueden ser interpretados sin obviar el carácter conflictivo de este derecho. Es difícil imaginar una situación en la que la celebración de una huelga no implica el surgimiento de este tipo de conflictos. Por lo tanto, no puede desconocerse en un supuesto como el actual, el que la autoridad contra la que, según las sentencias de instancia, la trabajadora se resistió era la parte contra la que el derecho de huelga se ejercitaba. De lo contrario, toda huelga ejercida en un contexto como el analizado podría ser desmantelada con el simple recurso de exigir a los trabajadores el deponer su actitud.

No obstante, nos llama sobremanera la atención el diferente tratamiento que el Tribunal Constitucional otorga al más paradigmático de los derechos del conflicto como es el derecho de huelga respecto de la falta de cobertura de otros derechos también indispensables para la canalización de las reivindicaciones de los trabajadores. En este sentido, llama poderosamente la atención la separación entre el razonamiento de la sentencia comentada y la no demasiado lejana STCo. 88/03, de 19 de mayo. En esta sentencia, una desobediencia mucho más leve en cuanto que el desalojo se realizó sin previo conflicto y se trataba de un lugar del Ayuntamiento con menos significación que un despacho de un concejal, no dio lugar al amparo y los trabajadores fueron condenados por allanamiento de morada.

En nuestra opinión, se trata de una clara separación en la protección de los derechos fundamentales estrictamente laborales, como es el derecho de huelga, y los derechos fundamentales inespecíficos como es el derecho de reunión. Este razonamiento lleva al absurdo de que se proteja el derecho de los trabajadores miembros del comité de huelga a no obedecer las órdenes de desalojo del despacho de un concejal y no que, en un contexto mucho menos conflictivo, se deseche la trascendencia constitucional de la celebración de una reunión en la entrada del centro de trabajo.

De este modo, aun compartiendo el razonamiento mantenido por la STCo. 104/11, de 20 de junio, nos plantea una serie de dudas. En primer lugar, el otorgamiento de una diferente intensidad en la protección de los derechos fundamentales específicamente laborales y el resto de los derechos fundamentales de que el trabajador es titular en cuanto ciudadano, conlleva el riesgo de que más temprano que tarde termine repercutiendo en un progresivo debilitamiento también de los primeros, por cuanto que no es posible separar a la persona del trabajador de su condición de ciudadano⁵. En segundo lugar, las continuas referencias a la condición de la trabajadora recurrente de miembro del comité

⁵ En este sentido, llama la atención el que uno de los Votos particulares fuera emitido por el prof. Pérez de los Cobos, autor de una doctrina claramente restrictiva respecto de la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos en el contexto de la prestación de trabajo. Véase, Pérez de los Cobos Orihuel, F., "Sobre el derecho a la propia imagen. A propósito de la STCo. 170/87, de 30 de octubre. *Revista del Poder Judicial*, 1988, núm. 10.

de huelga, nos plantea la duda de hasta qué punto se hubiera otorgado el amparo en el caso de que tal condición no hubiera concurrido en la recurrente. Si se parte de que el derecho de huelga es un derecho de conflicto, la protección frente al carácter desincentivador que puede conllevar la aplicación del Derecho Penal se debiera predicar de todos los trabajadores, pues este derecho, de carácter marcadamente colectivo, sólo tiene sentido cuando es ejercitado por la mayor parte de la plantilla. Es decir, de qué sirve otorgar una protección adicional a los miembros del comité de huelga cuando sólo si la huelga es secundada por el mayor número posible de trabajadores va a tener visos de éxito.