

# ¿Es Posible Reaccionar en Legítima Defensa Frente al Ejercicio Irregular de la Actividad Sindical?

Notas sobre los límites de esta eximente en el Derecho Español

Wilfredo Sanguineti Raymond <sup>1</sup>  
Catedrático de Derecho del Trabajo de la  
Universidad de Salamanca (España)

## 1. Premisa

A través de la legítima defensa se hace referencia a determinadas situaciones-límite, en las que el ordenamiento jurídico considera justificado repeler una agresión ilegítima contra la propia esfera de bienes o derechos, aún a costa de inferir un daño a la del agresor<sup>2</sup>. La razón por la cual se admite en estos casos la realización de conductas que, de mediar otro contextos, serían consideradas inequívocamente antijurídicas es doble: se trata, de un lado, de permitir al agredido proteger sus derechos del ataque; y, del otro, de posibilitar el restablecimiento del orden jurídico y del Derecho en general, afectados a través de la agresión<sup>3</sup>.

Aunque esta figura tiene como espacio principal de actuación el Derecho Penal, dentro del cual opera como causa de exclusión de la antijuricidad de las

conductas típicas realizadas dentro de sus presupuestos, se trata en realidad de una eximente capaz de operar con semejantes efectos justificantes en relación a todas las demás hipótesis de ilícito previstas por las distintas disciplinas jurídicas<sup>4</sup>. Esto incluye, en opinión de la doctrina, no sólo los ilícitos civil o administrativo, sino incluso al peculiar supuesto creado por el artículo 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical con la finalidad de reprimir los actos contrarios a la libertad sindical, consagrada por el artículo 28.1 de la Constitución Española: las "conductas antisindicales". De este modo, frente a un comportamiento dañoso proveniente de un sujeto sindical, cabría la posibilidad de que el afectado reaccione en legítima defensa contra éste, sin que tal proceder pueda ser tachado de antisindical<sup>5</sup>.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que las causas de justificación -de las que forma parte la

1. Doctor en Derecho. Profesor Asociado de Derecho del Trabajo de las Facultades de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Salamanca.
2. Como señala J. M. RODRIGUEZ DEVESA, *Derecho Penal Español. Parte General*, Madrid, Graf. Carasa, 9ª ed., 1983, pág. 555, "la situación de legítima defensa presupone que en el momento en que se produce el ataque injusto el individuo se halla abandonado a sus propias fuerzas, y que reacciona contra el injusto agresor. La otra alternativa consistiría en soportar la agresión injusta. En el fondo, pues, de toda legítima defensa late una situación de necesidad: el sujeto ha de sufrir un mal o inferirlo".
3. Sobre los fundamentos de la legítima defensa Vid., por todos, M. COBOS DEL ROSAL y T. S. VIVES ANTON, *Derecho Penal. Parte General*, Valencia, Tirant lo blanch, 2ª ed., 1987, págs. 343 - 344.
4. Con carácter general, Vid. L. DIEZ PICAZO y A. GULLON, *Sistema de Derecho Civil*, Madrid, Ed. Tecnos, 4ª ed., 1984, Vol. 2, pág. 633.
5. Cfr. F. DURAN LOPEZ. *La acción sindical en la empresa: su protección legal*, Bolonia, Real Colegio de España, 1976, pág. 204; y J. CASTINEIRA FERNANDEZ, "La tutela de la libertad sindical", Ed. Tecnos, 1986, pág. 361. En la doctrina italiana, R. SCOGNAMIGLIO, *Considerazioni sull'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori*, Riv. Giuridica del Lavoro, 1971, I, págs. 178 - 179.

legítima defensa- convierten en lícita la conducta de quien obra a su amparo a la luz del conjunto del ordenamiento jurídico, impidiendo, por ello, que a su autor pueda imponérsele por su realización, no sólo una pena, sino cualquier otra sanción, ya sea ésta de carácter civil, administrativo o laboral<sup>6</sup>. El hecho que el artículo 13 de la Ley considere antisindical todo comportamiento que lesione los derechos de libertad sindical de cualquier trabajador o sindicato<sup>7</sup>, no debe, pues, inducir a confusión. A través de esta previsión la norma no busca incriminar cualquier acto que, de cualquier modo, ocasione daño a un sujeto sindical, sino exclusivamente aquellas conductas que causen un perjuicio al libre ejercicio de los derechos protegidos que pueda ser considerado contrario a Derecho, ilícito o antijurídico. Si bien es claro que, siendo la libertad sindical un derecho constitucionalmente protegido, todo comportamiento que impida o limite el ejercicio de alguno de los derechos que la componen ha de ser considerado, en principio, antijurídico, no cabe duda que semejante calificación no podrá sostenerse cuando el autor del impedimento o limitación actúa en defensa de su persona o bienes, repeliendo una agresión de fuente sindical<sup>8</sup>.

Empero, admitida la validez de la legítima defensa en este ámbito, surgen inmediatamente no pocas interrogantes en relación a los supuestos y las condiciones en que ésta resultaría aplicable. Así, cabría preguntarse, en primer lugar, si cualquier actuación dañosa de un trabajador o sindicato -la huelga y las demás medidas de conflicto colectivo por hipótesis lo son- es capaz de legitimar una reacción defensiva. Igualmente, si en todos los casos, exclusión hecha de las circunstancias, será válido responder directamente a la agresión con otra agresión. Finalmente, una vez admitida la necesidad de la defensa, si el

afectado -y, en especial, el empleador, que se halla en una especial posición de poder en relación a los sujetos sindicales- está autorizado para llevar a cabo cualquier ataque contra los derechos de éstos con el fin de conjurar el peligro.

Naturalmente, no son éstas cuestiones que la Ley resuelva directamente. Sin embargo, de la respuesta que a ellas se dé depende que la legítima defensa se sitúe dentro de sus justos alcances, o pueda ser utilizada como un factor más de desequilibrio en las relaciones sindicales, en clara contravención de los fines de garantía de la libertad y la actividad sindical propugnados por la propia Ley. Por esta razón, en las páginas que siguen se tratará de examinar cuáles son los alcances y los límites de la eximente de la legítima defensa, en lo que a su aplicación al ámbito de las conductas antisindicales se refiere.

## 2. Requisitos de la Legítima Defensa

Para valorar la incidencia que puede tener la legítima defensa en este campo debe partirse del examen de los requisitos que son necesarios para su configuración. En este sentido, ante la ausencia de una regulación específica de la institución por parte de las demás disciplinas jurídicas, es preciso remitirse al tratamiento que de ésta hace el Código Penal en su artículo 8.4.

Del contenido de este artículo se desprende que, para apreciar la eximente de legítima defensa, se requiere que concurren tres condiciones:

a) Una "agresión ilegítima", entendida en sentido amplio, no sólo como "acometimiento" o acto de fuerza material, sino también como ataque antijurídi-

6. Vid., G. RODRIGUEZ MOURULLO, *Consideraciones generales sobre la exclusión de la antijuricidad*, en AA.VV., *Estudios Penales. Libro Homenaje al Profesor J. Anton Oneca*, Salamanca, Universidad de Salamanca, 1982, págs. 509 - 522.

7. Aunque la Ley no incluye expresamente una definición de lo que son las conductas antisindicales, la misma se desprende del contenido de dicho artículo, donde se señala que "cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, administraciones públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos de la persona".

8. Debe tenerse en cuenta aquí que, a través del elemento "lesión", la norma remite a un juicio de valor sobre la conducta del sujeto, que puede ser descompuesto en dos momentos: la constatación de que se ha causado un perjuicio al libre ejercicio de los derechos protegidos; y el establecimiento de que el mismo es contrario a Derecho (antijurídico). Lo primero sucederá si la acción origina una efectiva disminución del *quantum* de libertad sindical que el ordenamiento jurídico garantiza a los sujetos protegidos; en tanto que lo segundo ocurrirá siempre que no exista una norma que, en atención a la protección de otros bienes dignos de tutela, justifique su realización (como sucede, precisamente, en el caso de la legítima defensa). Sobre el tema, Vid. S. DEL REY GUANTER, *La conducta antisindical: principios generales a la luz de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Relaciones Laborales, 1987, T.I., págs. 251 - 254; y, ampliamente, W. SANGUINETI RAYMOND, *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad*, Universidad de Salamanca, Tesis Doctoral, 1991, págs. 335-597.

co a un bien protegido por el Derecho. Naturalmente, la agresión ha de ser actual, puesto que sólo entonces es posible evitar o aminorar la lesión del bien mediante una reacción defensiva.

b) "Necesidad racional del medio empleado" para impedir o repeler el ataque; requisito éste que presupone la concurrencia de dos condiciones: necesidad de la defensa misma y racionalidad del medio utilizado para realizarla. La primera de estas exigencias sólo puede entenderse cumplida cuando la defensa es contemporánea a la agresión y constituye la única vía para hacerle frente. Por su parte, la segunda exige que, tanto la especie como la medida de los medios empleados, guarden proporción con la entidad del ataque, debiéndose en todo caso optar, de entre las diversas formas de defensa posibles, por la que permita enfrentar el embate causando el menor daño al contrincante.

c) "Falta de provocación suficiente por parte del defensor", al que no le está permitido actuar de forma temeraria o, peor aún, suscitar el ataque para luego valerle de la eximente como pretexto para lesionar la integridad o los derechos del atacante. Claro que, por provocación "suficiente" debe entenderse sólo la que aparezca normalmente como apta para dar lugar a una reacción agresiva, y no cualquier incitación de la que ésta no pueda previsiblemente desprenderse<sup>9</sup>.

### 3. El Requisito de la Preexistencia de una "Agresión Ilegítima".

Esta exigencia permite centrar, desde un inicio, el ámbito dentro del cual puede resultar operativa la legítima defensa tratándose de las relaciones colectivas de trabajo. Esto se debe a que su presencia

conduce a excluir de plano la posibilidad de recurrir a esta eximente para oponerse a la realización de actividades que constituyan manifestaciones del ejercicio lícito de la libertad sindical. En estos casos, aunque la conducta haya ocasionado algún perjuicio -la huelga constituye aquí el supuesto paradigmático-, es claro que no será posible considerarla constitutiva de un ataque antijurídico a la esfera de derechos del afectado, ya que se trata de la expresión de un derecho reconocido por el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias negativas, de existir, han de ser soportadas<sup>10</sup>.

De esto se deduce que la operatividad de la legítima defensa ha de quedar aquí circunscrita a los casos en que la actuación de los trabajadores o las organizaciones sindicales no se encuentre amparada por la libertad de sindicación, bien por ser absolutamente extraña a este derecho, o bien por haber sido desarrollada excediendo los límites de su ejercicio legítimo, ya que estas hipótesis son las únicas en las cuales puede resultar factible que se produzca una agresión ilegítima a los derechos de un tercero<sup>11</sup>.

Lo anterior no significa, naturalmente, que todo comportamiento no enmarcable dentro del tratamiento normativo de la libertad sindical deba ser considerado automáticamente como una agresión ilegítima capaz de dar pie a una reacción defensiva. Para que ello suceda es imprescindible que su puesta en práctica lesione (o ponga en peligro inminente de lesión) un bien protegido por el Derecho, puesto que, en caso contrario, no habría realmente ataque alguno del cual defenderse<sup>12</sup>. De esto se desprende que no estarán amparadas por esta eximente aquellas supuestas acciones "de defensa" que se hayan adoptado frente a conductas que, aunque formal-

9. Sobre los requisitos de la legítima defensa, Vid. M. COBOS DEL ROSAL y T. S. VIVES ANTON, *Derecho ...*, cit., págs. 344-377; y F. MUÑOZ CONDE, *Teoría General del Delito*, Valencia, Tirant lo blanch, 1990, págs. 98 - 100.
10. Advierten que no existe agresión ilegítima cuando se ejercita un derecho: J. ANTON ONECA, *Derecho Penal*, Madrid, Ed. Akal, 2ª ed., 1986, pág. 273; y F. MUÑOZ CONDE, *Teoría ...*, cit., pág. 98. En el caso de los derechos de libertad sindical existe, no obstante, una peculiaridad que debe ser puesta de relieve: los perjuicios causados no son en algunos casos una consecuencia colateral de su ejercicio, sino el efecto que con él se persigue alcanzar. Así sucede, como se acaba de indicar, con el derecho de huelga, que constituye, en palabra de F. DURAN LOPEZ, *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Sevilla, Universidad de Sevilla, 1967, pág. 100, "un derecho cuya esencia consiste precisamente en la producción de un daño". En la base del reconocimiento como derecho de un comportamiento que "por sí sólo resulta antijurídico" se halla, como asevera J. L. GOÑI SEIN, *La responsabilidad civil del sindicato por huelga*, Rev. Española de Derecho del Trabajo, 1990, núm. 43, pág. 419, la consideración de ésta como "el vehículo a través del cual puede realizarse una de las funciones esenciales del Estado Social y Democrático de Derecho, cual es que la igualdad del individuo y de los grupos (...) sean reales y efectivas".
11. De modo semejante, R. SCONAMIGLIO, *Considerazioni ...*, cit., pág. 178, limita la legítima defensa a los casos en que "la agitación de los trabajadores y la misma actividad sindical asume el tono de una conducta ilícita".
12. En este sentido, F. MUÑOZ CONDE, *Teoría ...*, cit., pág. 98, señala que la antijuricidad del ataque "no debe ser puramente formal, sino material; es decir, debe darse una efectiva puesta en peligro de bienes jurídicos defensibles, que con la agresión estén en verdadero riesgo inminente de ser lesionados".

mente no están cubiertas por legalidad, no sean materialmente antijurídicas, por no ocasionar a los derechos del presunto "defensor" ningún perjuicio apreciable. Así, si las mismas afectan algún derecho sindical, deberán ser reputadas constitutivas de una conducta antisindical.

De la delimitación que se ha hecho de lo que debe entenderse por agresión ilegítima, es posible deducir que el ámbito en el que esta clase de actos pueden producirse es, fundamentalmente, el de las medidas de conflicto colectivo, dentro del cual los trabajadores y sus organizaciones se hallan en la disposición de llevar a cabo una variedad de actuaciones cuyo común denominador es estar dirigidas a "ejercer una presión respecto de la contraparte para inducir a hacer o no hacer algo", y para determinar de este modo "un diferente ajuste" de las relaciones entre ambas<sup>13</sup>. La experiencia demuestra que es en este marco donde con mayor facilidad pueden deslizarse, al calor de un creciente antagonismo entre las partes, medidas de fuerza (contra el empleador, las autoridades, otros trabajadores o incluso terceros) no amparadas por la libertad sindical o alguno de los derechos de conflicto que ella comprende, susceptibles de configurar un ataque antijurídico del cual puede resultar legítimo defenderse.

Así sucede, en especial, en los casos en que el mecanismo elegido para apuntalar las reivindicaciones sindicales posee un indiscutible carácter delictivo: actos de sabotaje, que impiden o entorpecen el desarrollo normal del trabajo, destruyendo o inu-

tilizando la maquinaria, los **stocks** o los útiles de trabajo<sup>14</sup>, capaces de dar forma a un delito de daños (artículo 557 a 563 *bis* del Código Penal) o de incendio y otros estragos (artículos 547 a 556 del Código Penal); formación de piquetes violentos o intimidantes, dirigidos a forzar a los trabajadores para que se adhieran a una huelga o participen en ciertas acciones de protesta, cuya actuación puede dar lugar a un delito de coacciones (artículo 496, párrafos 2º y 3º, del Código Penal)<sup>15</sup>; publicación en los "tabloneros de anuncios" de comunicados sindicales injuriosos, aptos para configurar un delito de injurias (artículos 457, 458 y 459 del Código Penal)<sup>16</sup>, etc.

La misma situación puede presentarse, sin embargo, cuando la conducta conflictiva, aún sin constituir un delito, rebasa los límites del ejercicio legítimo de la libertad sindical, lesionando derechos u ocasionando daños a terceros: huelgas ilegales, colocadas al margen del ordenamiento jurídico del artículo 11 del Real Decreto-Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo; huelgas "abusivas" o "desproporcionadas", entendiéndose por tales aquéllas en que "el daño sea grave y haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica" (Sentencia del Tribunal Constitucional 72/1982, de 2 de diciembre de 1982, fundamento 4), declaradas ilícitas por el artículo 7.2 del citado Decreto; o, en general, según el mismo, "cualquier otra forma de alteración colectiva del régimen de trabajo distinta a la huelga", conceptuada a su vez como "cesación de la prestación de

13. G. Giugni, *Derecho Sindical*, trad. cast. de la 5ª ed. italiana a cargo de J. VIDAL SORIA y J. MONTALVO CORREA, Madrid, IELSS, 1983, pág. 217.

14. Aunque estas acciones son más bien características de los orígenes del movimiento obrero (ludismo, antimquinismo), no puede descartarse que, en un clima de crispación, puedan adoptarse medidas semejantes. Así, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 de septiembre de 1980 relata como "en un ambiente de intensa actividad de los piquetes y de enfrentamientos personales, se llegó a (la) rotura de cristales, incendio y destrucción de planos y material de oficina, además de la colocación en la puerta común, por la que acceden la demandada y otra empresas en los terrenos de la Central nuclear de Cofrentes, de unas botellas de acetileno con la amenaza de hacerlas explotar".

15. No obstante, en estos casos debe tenerse en cuenta que, como advierte L. ARROYO ZAPATERO. Madrid, Ed. Praxis, 1990, pág. 223, "el conflicto laboral es un espacio natural de coacción o de debilidad de la capacidad de autodeterminación existente en otros ámbitos de la vida social y, en consecuencia, un mayor grado de energía en las conductas de persuasión puede resultar socialmente adecuado". Asimismo, según este autor, op. ult. cit., pág. 224, ha de valorarse también "la posibilidad de que la conducta violenta o intimidante resulte justificada por verificarse en defensa legítima del derecho de huelga. El presupuesto de la ilegitimidad de la agresión se daría en los casos en los que el empresario contrata trabajadores ajenos a la empresa para sustituir a los huelguistas". Es esta misma dirección, la Sentencia del Tribunal Constitucional 120.1983, del 15 de diciembre, señala que "el lícito ejercicio de un derecho constitucional como es el de huelga puede ser defendido frente a los comportamientos ilegítimos que intenten perturbarlo" (f. 4).

16. A. VALLEBONA, *La defensione da parte del datore di comunicati sindacali difamatori: comportamento antisindicale o legittima difesa?*, Riv. di Diritto del Lavoro, 1991, II, págs. 27-28.

17. Por ejemplo, impedir "el normal proceso de producción al no permitir la salida de la fábrica del producto elaborado" (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo del 14 de marzo de 1983).

servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias" por su apartado 1<sup>17</sup>.

#### 4. La "Necesidad Racional del Medio Empleado" para la Defensa

El amplio campo de aplicación que, de este modo, sería capaz de asumir la legítima defensa dentro de las relaciones sindicales, se ve, sin embargo, reducido en gran medida por el segundo de los requisitos exigidos por el Código Penal para su configuración: la "necesidad racional del medio empleado" para impedir el embate, entendido en el doble sentido, ya apuntado, de necesidad de la defensa misma y racionalidad del mecanismo utilizado para llevarla a cabo.

La exigencia de que la defensa sea necesaria se halla en estrecha correlación con la naturaleza y fines de la institución, que se concibe como *ultima ratio* para la preservación de los bienes jurídicos. De acuerdo con ella, la reacción defensiva sólo será lícita cuando constituya la única vía a través de la cual resulte factible al agredido evitar el ataque anti-jurídico y sus consecuencias. Así, si están a su alcance otros mecanismos que le permitan conseguir dicho resultado sin responder a la agresión con otra agresión, deberá recurrir a ellos, y no al instrumento que se comenta. Si opta por esto último, la réplica, por innecesaria, habrá de ser considerada como un acto antijurídico, al cual no alcanza la justificación de haber sido realizado al amparo de la legítima defensa.

Como no es difícil de advertir, esto conduce a negar la aplicación de la eximente en todos los casos en que el ordenamiento procura ya al afectado, por otras vías, medios suficientes para enfrentar la agresión. Este sería el caso, especialmente, de las huelgas ilegales o abusivas, respecto de las cuales

resulta sumamente difícil admitir que el empresario pueda válidamente apelar a la legítima defensa, dada la amplia gama de recursos de los que dispone para protegerse de los perjuicios que estas medidas puedan ocasionarle.

En efecto, ante una huelga no amparada legalmente, el titular de la empresa puede, además de imponer *a posteriori* sanciones disciplinarias a los trabajadores que hayan participado activamente en ella, adoptar cualquiera de las siguientes medidas: a) no abonar salarios a los huelguistas; b) sustituir a los huelguistas por otros trabajadores no huelguistas de la misma empresa, valiéndose de alguna de las siguientes modalidades: cambio y/o aumento de funciones, cambio de horario y/o aumento de jornada o de rendimiento y/o cambio de centro de trabajo, con desplazamiento o no de la localidad, con el previo consentimiento de los mismos, claro está<sup>18</sup>; c) pagar "primas de asistencia" a los que continúen trabajando<sup>19</sup>; d) sustituir a los huelguistas por trabajadores ajenos a la empresa (esquirolaje)<sup>20</sup>; e) rechazar la prestación irregular que se le ofrezca, cuando se trate de modalidades huelguísticas que no supongan una cesación de la actividad laboral (huelgas de trabajo lento, defectuoso, etc.)<sup>21</sup>; y f) decretar el cierre del centro de trabajo, siempre que "el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción" (artículo 12.1.c del Real Decreto-Ley 17/1977)<sup>22</sup>. Es claro que estas medidas son capaces de permitir al empleador una adecuada tutela de sus derechos e intereses, convirtiendo así, las más de las veces, en superfluo el eventual recurso a la legítima defensa.

Más factible resulta aceptar la posibilidad de acciones de legítima defensa tratándose de conductas tales como la realización de actos de violencia sobre las personas (coacciones, lesiones) o las cosas (daños, sabotaje) por parte de piquetes agresivos o intimidantes; ocupaciones ilegales del centro

18. T. SALA FRANCO, *Problemas jurídicos del trabajador no huelguista*, Actualidad Laboral, 1984, núm. 2, págs. 107 - 108. Aunque no es clara la posibilidad de recurrir a esta clase de medidas cuando la huelga es legal, "en caso contrario, al no tener que respetar el ejercicio de derecho alguno, se mantendría por el empresario sin ningún lugar a dudas la totalidad de su poder de dirección y organización empresarial".

19. T. SALA FRANCO e I. ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, Valencia, Tirant lo blanch, 1989, pág. 558.

20. Cfr. F. DURAN LOPEZ, *La nueva regulación de la huelga y el cierre patronal*, Rev. de Política Social, 1977, núm. 115, pág. 74; J. GARCIA BLASCO, *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Barcelona, Bosh, 1983, pág. 306; T. SALA FRANCO, *El esquirolaje externo*, Actualidad Laboral, 1984, núm. 3, pág. 164; M. E. CASAS BAHAMONDE, *Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español (o huelgas marginadas del tipo de derecho, constitucional y legal, de huelga)*, Rev. Española de Derecho del Trabajo, 1985, núm. 24, pág. 530; M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAHAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Univ. Complutense, 12ª ed., 1991, pág. 931; y T. SALA FRANCO e I. ALBIOL MONTESINOS, *Derecho...*, cit., pág. 512.

21. J. L. GOÑI SEIN, *La responsabilidad...*, cit., pág. 445.

de trabajo que supongan “notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes” (Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, del 8 de abril, fundamento 17), etc. En estos casos, empero, la reacción defensiva sólo podrá ser considerada necesaria si el peligro creado, además de ser cierto, grave e inminente, no puede ser enervado razonablemente mediante el uso de otros mecanismos legales menos gravosos, como pueden ser el requerimiento de auxilio a la fuerza pública o, nuevamente, el cierre patronal, que se halla previsto, precisamente, para hacer frente a situaciones de “notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas” y de “ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o de peligro cierto de ésta se produzca” (artículo 12.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, apartados a y b).

Una vez reconocida la necesidad de la defensa, es necesario examinar todavía la “racionalidad” de los medios empleados para realizarla, pues tampoco el agredido está facultado para recurrir a cualquier instrumento para proteger sus derechos y causar cualquier daño a su adversario<sup>23</sup>. Como se ha indicado ya, esta exigencia sólo puede entenderse satisfecha cuando se cumplan dos condiciones: a) que exista proporcionalidad entre la entidad de la defensa y la del ataque; y b) que se haya optado por el medio de defensa que permita repeler o impedir la agresión con el menor perjuicio para el atacante. Naturalmente, la concurrencia de ambos requisitos únicamente podrá ser determinada en función de las circunstancias que rodean cada caso concreto: la

inminencia y gravedad de la agresión, los medios de defensa a disposición de la víctima, etc.

## 5. La “Falta de Provocación Suficiente” por Parte del Defensor

A través de este requisito se busca evitar que la eximente pueda ser utilizada como excusa para inferir daños a quien previamente se ha incitado a cometer la agresión. Los supuestos en que se pueden producir situaciones de este tipo se vinculan, en el ámbito de las relaciones sindicales, principalmente con la posible actuación en situaciones de gran conflictividad de “agentes provocadores”, cuya función consiste en incitar a los trabajadores para que realicen acciones ilícitas, que puedan justificar su posterior represión<sup>24</sup>. En aplicación de esta previsión, la consecuencia de la participación en el conflicto de esta clase de agentes será, precisamente, la opuesta: impedir a quien se valga de ellos justificar sus actuaciones al amparo de la legítima defensa.

## 6. A Modo de Conclusión

De lo dicho hasta aquí se desprende que, si bien no es posible negar con carácter general que la eximente de la legítima defensa pueda resultar aplicable al campo de las conductas antisindicales, impidiendo que los perjuicios a los derechos sindicales causados dentro de sus presupuestos puedan ser considerados constitutivos de una de estas prácticas ilícitas, se trata de una hipótesis absolutamente excepcional, que no es capaz de alterar la normal dinámica de las relaciones sindicales ni introducir dis-

22. Sobre los alcances de esta causa de cierre, la Sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 15 de noviembre de 1984 indica que no basta con “que tal proceso se vea impedido, ya que si así fuera en toda clase de huelgas sería lícita la respuesta del cierre patronal (...), sino que es preciso que se produzcan unos perjuicios suplementarios o adicionales a los resultantes de toda huelga”. En estos casos es claro que el cierre asume los rasgos de un acto defensivo y no de retorsión. No obstante, ese carácter se mantendrá sólo en la medida en que se prolongue por “el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron” (artículo 13.2 del Real Decreto-Ley 17/1977). Si persiste más allá, dejará de estar justificado y se convertirá en una conducta coactiva, de cuya antisindicalidad no será posible dudar, aunque la huelga que lo preceda no sea legal.
23. No puede aceptarse aquí la opinión de V. SIMI, “Art. 28. Repressione della condotta antisindacale”, en AA.VV., *Commentario dello Statuto dei Lavoratori, diretto da U. Prosperetti*, Milano, Giuffrè Ed., 1975, pág. 937, conforme a la cual “el derecho del sindicato al comportamiento correcto del empleador se detiene cuando la actividad sindical se concreta en una acción no legítima”. Llevada a sus últimas consecuencias, esta tesis conduciría a legitimar cualquier reacción defensiva, por desproporcionada que ésta fuese. Es este sentido, debe tenerse en cuenta que, como advierten M. COBOS DEL ROSAL y T. S. VIVES ANTON, *Derecho ...*, cit., pág. 61, ni aún en los casos en que el sujeto ha actuado ilícitamente es posible afirmar de modo absoluto que el mismo se sitúa absolutamente al margen del Derecho, de forma que el conjunto de los derechos que le son reconocidos pierdan la condición de bienes jurídicos y puedan ser conculcados libremente y sin restricciones.
24. A la posibilidad de que el empleador se valga de estos agentes para generar una situación de violencia sobre las personas o daños sobre las cosas (artículo 12.1.a del Real Decreto-Ley 17/1977), que le permita recurrir al cierre patronal, se refieren F. DURAN LOPEZ, *La nueva regulación ...*, cit., págs. 77 - 78; y M. RUIZ CASTILLO, *El cierre patronal en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, en AA.VV., *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la década de los 80*, Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 1983, pág. 150.

torsiones en el ejercicio de los instrumentos de autotutela puestos a disposición de los trabajadores y sus organizaciones con el fin de permitirles una adecuada defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

Por lo pronto, su aplicación se restringe a los supuestos de excepción en que el medio empleado para apuntalar las reivindicaciones sindicales, rebasando el marco dentro del cual el ordenamiento jurídico ofrece su protección al fenómeno sindical, se instala decididamente en el terreno de la "patología" de las colectivas de trabajo, bien por ser absolutamente extraño al ejercicio de alguna de las manifestaciones del Derecho, o bien por haber discurrido excediendo los límites de su ejercicio legítimo. Es más, incluso tratándose de estos supuestos, no será posible asilarse en la eximente en los siguientes casos: a) cuando el ordenamiento jurídico procure ya al afectado medios idóneos para afrontar la agresión; b) cuando el peligro pueda ser enervado mediante otros mecanismos menos gravosos; c) cuando se aprecie un exceso manifiesto en la elección del mecanismo defensivo, o en la magnitud de la reacción que a través de él se haya puesto en práctica; y d) cuando el embate haya sido provocado por el propio afectado.

Claro está, las conclusiones expuestas tienen como presupuesto la existencia de un efectivo reco-

nocimiento y tutela de los derechos sindicales y las medidas de presión colectiva (especialmente del derecho de huelgas), que fomente su eficacia y permita que el conflicto de intereses subyacente a las relaciones laborales se canalice dentro de los márgenes del ordenamiento jurídico, sin discurrir fuera de él. Por ello, el planteamiento de la cuestión no puede ser idéntico en aquellos sistemas -como el actualmente imperante en el Perú y en otros países de América Latina- en los que, a un amplio reconocimiento a nivel constitucional de los derechos del conflicto, se contraponen una legislación de marcado corte intervencionista y una práctica administrativa claramente restrictiva, que restringen hasta límites intolerables la operatividad y eficacia de estos derechos, convirtiendo prácticamente a toda medida de conflicto en un acto ilegal<sup>25</sup>. En estos casos, es claro que la legislación es, ella misma, "el principal gran acto antisindical"<sup>26</sup>, por lo que, postular a su amparo la aplicación no discriminada de medidas de defensa puede dar lugar a resultados contraproducentes, incompatibles con la garantía constitucional del fenómeno sindical y de los instrumentos de autotutela que le son indispensables para el alcance de sus fines. En éste, pues, como en otros casos, el tránsito de las conclusiones extraídas de un sistema a otro no puede ser hecho mecánicamente, sin apreciar las peculiaridades de cada uno, y ponderar cuidadosamente las consecuencias que de ello pudieran desprenderse.

25. Cfr. E. DE LA JARA BASOMBRIÓ, *La huelga en el Perú: ¿es un derecho constitucional*, en AA.VV., Trabajo y Constitución, Lima, Cultural Cuzco, 1989, pág. 301: "en el Perú, aún en el ámbito de la relación laboral entre el empleador y trabajadores no procede legalmente la huelga ni antes, ni durante, ni después de usarse la vía legal de reclamos; y como de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico (...) toda reivindicación tiene una vía legal de reclamo, cabe volverse a preguntar, ¿en qué casos entonces, procedería la huelga? La respuesta es simple y hasta jocosa: en ningún caso" (el subrayado es mío).

26. Aunque no referida a ningún ordenamiento en concreto, la frase es de O. ERMIDA URIARTE, *La protección contra los actos antisindicales*, Montevideo, FCU, 1987, pág. 44.