

## «RIGHT TO STRIKE» Y PARIDAD EN LA FUERZA

(A propósito de una crítica de Antonio Ojeda)

En su recentísimo *Derecho sindical* (1) el profesor Ojeda Avilés critica algunas de las posiciones que mantuve —y mantengo— en dos artículos anteriores en tema de *lock-out* (2). Es de agradecer ese su interés por mis escritos, en especial si, como sucede a veces, las publicaciones del colega se contestan con la observación displicente o el olvido calculado. Y es de agradecer también porque la crítica en cuestión me ofrece la oportunidad de explicitar y completar aquellas posiciones que por la obligada acribia de los trabajos de investigación hayan podido quedar implícitas o recortadas en exceso. El propósito de réplica que innegablemente contienen estas páginas no va así en primer plano, sino a continuación de ese otro de explicar y complementar lo que fue objeto de la crítica del profesor sevillano, a propósito de la cual, y como se indica en el subtítulo, se redactan las líneas que siguen.

1. Creo que todos los reparos presentados por Ojeda se podrían resumir del siguiente modo: no es posible argumentar el reconocimiento del *lock-out* por nuestra Constitución sobre la base principal de una antigua sentencia inglesa (1901) que formulaba *obiter* un principio de paridad en el uso de la fuerza por parte de los trabajadores y empresarios, toda vez que las conductas legitimadas por esa sentencia tienen muy poco que ver con las que ampara el moderno derecho de huelga y, eventualmente, el de cierre.

Ante todo, quiero aclarar que no incluí el *dictum* del caso *Quinn vs.*

---

(1) Tecnos, Madrid, 1980.

(2) *Apuntes sobre el derecho al lock-out*, en RPS, núm. 121, 1979, págs. 143 y siguientes, y *Para una juridificación del lock-out*, en *Estudios en Homenaje al profesor Bayón*, Madrid, 1980, págs. 295 y sigs.

*Leathem* con el propósito de «deslizar» —es su palabra (3)— una interpretación de la Constitución congruente con el mismo. Sería ingenuo, y desde luego, jurídicamente incorrecto. En realidad, un argumento correcto en favor de la constitucionalidad del cierre sólo podía ser de Derecho positivo, y de ahí mi preocupación por exponerlo al comienzo de los «Apuntes...», y en todo caso, antes de comentar para nada lo dicho en *Quinn vs. Leathem*. Pretendía mostrar, tal y como hicieron después otros autores (4), la ininteligibilidad de los textos constitucionales que suprimen el derecho de los empresarios a adoptar «medidas de conflicto colectivo» en los servicios esenciales o en los estados de excepción y sitio, si no se incluye el *lock-out* entre esas medidas (5). Aunque sobre esto volveré después, creo que se puede ya dar por deshecho el malentendido para detallar seguidamente un poco más el pensamiento de nuestro autor respecto a aquella inactualidad de los derechos reconocidos por la sentencia de referencia.

En este punto las aseveraciones de Ojeda son reiteradas. Así: 1) Diéguez sitúa «los orígenes del derecho de huelga en el *right to strike* de la jurisprudencia británica de fines del XIX, en una acepción (...) que no hacía distinciones entre huelga y *lock-out* a la hora de legitimarlos como modalidad lícita de competencia» (6), cuando en realidad, 2) aquella jurisprudencia nada tiene

---

(3) *Op. cit.*, pág. 289, nota 21.

(4) Véase MONTROYA, *Sindicatos, convenios y conflictos colectivos*, en «Cuadernos Der. del Trabajo» (separata), Madrid, 1980, pág. 191; implícitamente, en cuanto da el mismo argumento para incluir la huelga en las medidas de conflicto colectivo de «los trabajadores», ex artículo 37.2, SUÁREZ, *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1980, pág. 67, quien también hace lo propio con el «cierre de la empresa» respecto a las medidas de los empresarios (véase *El derecho del trabajo en la Constitución*, en separata *Lecturas sobre la Constitución española*, Fac. de Derecho, UNED, s. f., pág. 227).

(5) Dicha ininteligibilidad se hace absoluta con la interpretación propuesta por OJEDA (*op. cit.*, págs. 274-275 en reenvío de pág. 344, nota 24), quien suple el *lock-out* con «medidas» como las presiones sobre comités de empresa o huelga, evitación de asambleas, el *boulwarismo yanqui* (por cierto, declarado «práctica desleal», en *NLRS vs. General Electric Co.* (1970) por un tribunal federal (véase Cox, CURTIS y A. GORMAN, *Labor Law. Cases and Materials*, Mineola-Nueva York, 1977, págs. 458 y sigs.), un cierto «auditorio cautivo», listas blancas (las «negras» las prohíbe en pág. 344) ... Francamente es difícil creer que la Constitución haya elevado al rango de derecho «del ciudadano» (sección 2.<sup>a</sup>, capítulo 2.<sup>o</sup>, título I), «fundamental» en el sentido de su título I, conductas torticeras o incluso inocentes, pero que no necesitan de garantía alguna, o también que, por ejemplo, la mera «recomendación» de trabajadores de una empresa a otra entre en las previsiones del soberano que, conforme a la conocida tesis de Schmitt, declara el estado de excepción o sitio.

(6) *Op. cit.*, pág. 289, nota 21.

que ver (...) con el sentido otorgado actualmente al derecho de huelga» (7); 3) «el *right to strike* mencionado equivale a la huelga-libertad de nuestra Ley de 1909, a poco que recordemos la dicción de ésta» (8); 4) «pensar que la cuna del derecho de huelga está en el *right to strike* británico significaría que en Gran Bretaña existe la huelga-derecho desde el pasado siglo, lo que... sería motivo de gran alborozo para los trabajadores británicos, si lo supieran» (9); 5) «la idea clásica de correspondencia entre huelga y cierre es perfectamente clásica pero no actual» (10) por lo que, 6) la argumentación «adolece del mismo 'clasicismo' del 'pintoresco argumento victoriano'» (11).

2. Yo creo que el principal defecto de la crítica de nuestro autor en estos y otros párrafos (12) es su prolijidad; de ahí que junto a la uniforme censura de inactualidad se le haya «deslizado» algún que otro error e inexactitud, de los cuales podemos partir precisamente para explicar por qué traje a colación el texto jurisprudencial inglés y algún otro, también relativo al *right to strike*, en mis criticados artículos.

En único y definitivo lugar: no es cierto que el *right to strike* inglés formulado a principios de siglo equivalga a la huelga-libertad de nuestra ley de «huelgas y coligaciones» de prácticamente el mismo período. Precisamente por ello pude decir que un derecho en relación con la huelga «comienza a insinuarse» —«no que existe... desde el pasado siglo», como pretende Ojeda— «en las *postrimerías* del siglo pasado por obra de cierta jurisprudencia inglesa» (13). Y no tengo nada que rectificar. El caso *Allen vs. Flood* (1898)— que me dio pie para esta afirmación lo estudié con cierto detalle en otras ocasiones (14). Baste resumir aquí que la sentencia que lo resolvió, no consideró en ningún sentido contraria a derecho una amenaza de huelga efectuada por el dirigente de un sindicato para obtener de la empresa el despido de otros trabajadores no sindicados. Esto, si no me equivoco, es legitimar a los trabajadores para el empleo de la fuerza en atención a ciertas circunstancias, lo que no disuena desde luego de la realidad que

(7) *Ibid.*

(8) *Ibid.*

(9) *Ibid.*, *in fine*. Concediendo por una vez la ironía, apostillaré que lo que alborozaría a los trabajadores ingleses no sería tanto el esclarecimiento de una cuestión doctrinal o académica cuanto la desaparición de sus dos millones de parados: particularmente a éstos.

(10) *Op. cit.*, pág. 343.

(11) *Op. cit.*, pág. 344.

(12) Véase *infra*, n. 6, *in fine*.

(13) *Para una juridificación...*, cit., pág. 295.

(14) Véase SAMUELS, *Derecho de los sindicatos*, trad. esp., Pamplona, 1970, páginas XVII y sigs., y *Orden público y conflictos colectivos*, Pamplona, 1975, páginas 35-36.

después se denominará derecho de huelga. Así se explica que el caso fuese saludado posteriormente como un *leading case* por la generalidad de los especialistas; y que el mismo se incluyese junto al *Mogul* (1892) y *Quinn vs. Leathem* (1901) en la «*famous trilogy*» que alteró profundamente todo el derecho de coaliciones. Que el clima era propicio para proseguir por esta vía legitimadora lo demuestra el que en el segundo caso se hable ya de un «derecho de los que huelgan», y que en una sentencia de cinco años después se explique que el derecho a la huelga (*right... to strike*) de los trabajadores deriva del «derecho general» (15). Esta jurisprudencia resulta así incomparable con nuestra Ley de 1909, pues no se quedaba como ésta en la huelga-libertad, por seguir con la confusa terminología de los procesalistas italianos de los años treinta adoptada por Ojeda. La mal llamada libertad de huelga se desarrolla en Inglaterra a lo largo de un vasto período que arranca de 1824-25, para concluir, tras los intermedios de 1859 y —el capital— de 1871, en 1875 (16). En esta fecha desaparece el tema de la criminalidad de las coaliciones de la vida jurídica inglesa, planteándose en cambio el de su «civilidad» o responsabilidad civil por acciones de fuerza, la cual se declaró por vez primera, según parece, en *Temperton vs. Russell* (1893) (17). Se comprende entonces la importancia de *Allen vs. Flood* al establecer tan sólo un lustro después, y en un caso concreto, la solución contraria de la irresponsabilidad. Esto es ya huelga-derecho, aunque naturalmente el nuevo criterio jurisprudencial no dejase de controvertirse posteriormente —caso *Taff Vale* (1901) y el mismo *Quinn vs. Leathem*—, tardando algún tiempo —no mucho— en generalizarse (18). Con esto llegamos a 1906, año en que la jurisprudencia se refiere a aquel *right to strike* como derivado del ordenamiento, lo que de algún modo acontece en una ley sobre «conflictos profesionales» (*Trade Disputes Act*) de la misma fecha.

3. No puedo detenerme en el estudio de las secciones de esta ley, anterior, como se ve, en tres años a la nuestra de «huelgas» —que, conviene recordarlo, se limitaba a despenalizar las coaliciones—, entre otras razones, porque ya me detuve hace algún tiempo (19). Sólo diré ahora que su aprobación implicó, al tiempo de la plena juridificación del *lock-out* y la huelga

---

(15) Caso *Denaby and Cadeby... vs. Yorkshire Miner's Association*; sobre él, DIEGUEZ, *Orden público...*, cit., pág. 36.

(16) Correlativamente a las fechas: *Combination Laws Repeal Act* con *Amendment*, *Molestation of Workmen Act*, *Trade Union Act* y *Conspiracy and Protection of Property Act*.

(17) Cfr. KAHN-FREUND, *Labour and the Law*, Londres, 1977, pág. 231, nota 31.

(18) Sobre la posterior confirmación legislativa de esta decisión, *infra*, nota 20.

(19) SAMUELS, *ob. cit.*, págs. XX y sigs.

—y en la medida que estos absolutos términos convienen a un ordenamiento como el inglés—, la aceptación legal del principio de paridad entre ambas acciones aludido por el juez Lindey en 1901, y que a Ojeda tan inactual parece. Debo añadir a este respecto que la ley mantuvo su virtualidad prácticamente intacta hasta la aprobación de la *Industrial Relations Act* en 1971, y que, aun después de derogada ésta, su técnica y hasta su vocabulario se incorporaron a la *Trade Unions and Labor Relations Act* de 1974 y a su «enmienda» de 1976, derecho legal, según creo, vigente en la actualidad. No hay, pues, riesgo de entretenernos con un derecho histórico. Volviendo, sin embargo, al tema que nos ocupa, resulta que la *Trade Disputes Act* legitimó las acciones de fuerza tanto del lado de los trabajadores como de los empresarios. Esto es algo que se deduce de la misma indeterminación de los sujetos cuyos actos se exoneran de responsabilidad civil —y siempre naturalmente que tengan lugar en relación con un conflicto profesional—: «dos o más personas», «una o más personas», «una persona» (20). Incluso cuando, para establecer la inmunidad respecto a las acciones judiciales *in tort*, se habla de sindicatos (*trade unions*), la propia ley cuida de referir la expresión tanto a trabajadores como a empresarios (*whether of workmen or masters*) (21). Sin embargo, la ley no menciona para nada la huelga o el cierre, mucho menos un derecho de huelga o de *lock-out*, tema éste sobre el que volveremos en seguida; pero si alguna duda cupiera sobre la inclusión de aquellas conductas de fuerza en los *acts* o *actions* «en vista o en favor» (*in contemplation or furtherance*) de un conflicto profesional, declarados ya irresponsables, bueno es fijarse en una ley posterior sobre «conflictos profesionales y sindicatos», aprobada tras la «huelga general» de 1926 y derogada al término de la segunda guerra mundial (22), la cual excluye expresamente de la protección dispensada por la Ley de 1906 ciertos tipos de *strikes* y *lock-outs* que ella misma describe con atención (23). La paridad en el uso de la fuerza de trabajadores y empresarios resulta así una constante del derecho legislado británico; no es, pues, el dicho incidental de una jurisprudencia arcaica, sino el principio que desarrolla y reglamenta una legislación cuyo ciclo no se ha cerrado todavía. Pero ahora conviene fijarse

---

(20) Seccs. 1, 2 (1), y 3. El párrafo final de esta última («... or that it is an interference with the trade, business, or employment of some other person, or with the right... to dispose of his capital or his labour...») se entendió desde siempre como «legalizador» de la decisión de *Allen vs. Flood* (cfr. CITRINE-HICKLING, *Trade Union Law*, Londres, 1967, pág. 580, nota 58.

(21) Secc. 4 (1).

(22) *Trade Disputes and Trade Unions Act* de 1927.

(23) CITRINE-HICKLING, *op. cit.*, pág. 21 y nota 97.

en el sentido de aquella ausencia de la expresión *right to strike* (o su correspondiente *right to lock-out*) de la legislación inglesa más significativa, pues aparte de aclarar con ello una objeción de Ojeda, nos permitirá descubrir el pensamiento jurídico básico que late en la misma.

4. Dice nuestro autor que la jurisprudencia inglesa que cito no tiene que ver «con el sentido otorgado actualmente al derecho de huelga» (24). Esto es en parte falso y en parte cierto. Falso, porque desde luego tiene mucho que ver, como comprobamos hace un momento; pero cierto, porque el «derecho de huelga» a que se refiere Ojeda, el *droit de grève* francés para ser claro, obedece a una motivación extraña al que por comodidad llamamos *right to strike*.

*Right to strike* es una expresión con poca fortuna en el Derecho inglés. Aunque ofrece la ventaja de aclarar de una sola vez que el derecho a que se refiere tiene un contenido de fuerza (*strike*, como el al. *Streich* [de donde *Streik*], se puede traducir por golpe), no mereció sin duda por este motivo el favor de la legislación. Por su parte la jurisprudencia usa de ella con gran parquedad: que yo sepa, en 1906, según vimos, y en 1942, a propósito de un *dictum* fundamental del juez Wright (25). Modernamente reaparece en el caso *Morgan vs. Fry* (1968), pero no ya en el sentido que podríamos considerar tradicional del Derecho anglosajón, sino en otro más próximo al continental de raíz francesa (26). En este punto resulta ya inevitable la cita de Kahn-Freund, para quien, a diferencia de lo que ocurre en otros países como Francia e Italia —y también en la Carta Social Europea— donde la libertad para ir a la huelga (*freedom to strike*) se expresa en los términos positivos del «derecho de huelga» (*right to strike*), en Inglaterra aparece bajo la forma negativa de las inmunidades y privilegios. De este modo —continúa— no hay en este país «ninguna norma que proclame dicha libertad; hay simplemente una serie de excepciones a las reglas del *common law* tal y como se interpretan por los tribunales» (27). Todo ello es bien cierto, pero todavía es posible extraerle unas consecuencias en adición a las que el propio autor extrae, como veremos, en otro lugar (28).

Reformulando su pensamiento tendríamos que, en efecto, el *droit de grève*, o sus homólogos *diritto di sciopero* o «derecho de huelga», es un de-

(24) *Supra*, n. 1 (2).

(25) En *Crofter vs. Veitch*; sobre él, véase DIEGUEZ, *Orden público...*, cit., páginas 37-38.

(26) Justamente en él se debatió la tesis, de origen francés, de la «suspensión» del contrato de trabajo por causa de huelga; véase KAHN-FREUND, *op. cit.*, pág. 269.

(27) *Op. cit.*, pág. 233.

(28) *Infra*, n. 5.

recho positivo, mientras que la huelga amparada por la legislación inglesa, *right to strike* en cierta jurisprudencia, es una libertad negativa. Aunque las inevitables interferencias desfiguran en la práctica la contraposición de ambas figuras, todavía se puede decir que la primera se explica, como todos los derechos de proyección pública, en razón de unos objetivos que pretende alcanzar, y que la segunda, al constituir como toda libertad un estado natural de las cosas, se explica sólo desde sí misma. Por eso el derecho *positivo* de huelga propende al desarrollo y la ampliación, pues los objetivos que persigue nunca se dan por conseguidos definitivamente; diversamente, la libertad *negativa* de huelga tiende a la conservación y al afianzamiento, pues toda libertad recién adquirida exige ante todo ser mantenida. Esto explica también que el primero haya sido interpretado extensiva e incluso analógicamente, mientras la segunda lo fue restrictiva y literalmente, lo cual, dicho sea de paso, casa muy bien con que el uno se precisase *a posteriori* por la jurisprudencia y la otra, en cambio, se regulase *a priori* en la legislación. Ante una perspectiva tal, se comprende ahora que las leyes inglesas no mencionen para nada un *right to strike*, al contrario de la Constitución francesa que, como es sabido, proclama un *droit de grève* en sus declaraciones. Con todo, hay una circunstancia que aclara mejor aún la raíz de esta disyuntiva, permitiéndonos aprehender la causa última de la consideración que el Derecho inglés hace objeto a la huelga.

5. Observa Kahn-Freund que si en las tradiciones jurídicas francesa e italiana la huelga es un derecho fundamental de la persona humana, en la inglesa —y también en la norteamericana y la alemana— es «la última sanción utilizable por los trabajadores en las relaciones laborales» (29). Esto último se debe en mi opinión a la presencia en los países en cuestión de una conciencia más clara acerca de la naturaleza de fuerza que la huelga posee, lo cual depende, como veremos en seguida, de una visión más específicamente jurídica de todo el problema.

En efecto, si la huelga es ante todo un acto de fuerza, como reflejan muy bien las voces germánicas *streik* y *strike*, de duro y activo significado, frente a las latinas de *grève*, *sciopero* o huelga, de significación pasiva e incluso festiva (30), si es, decíamos, un acto de fuerza, y lo es tanto porque violenta la situación normativa que pretende remover cuanto porque presiona efectivamente a su destinatario, es muy lógico que la actitud del Derecho ante

(29) *Op. cit.*, pág. 239.

(30) *Grève* indica, como es sabido, el lugar donde los obreros parisinos esperaban a ser contratados; *sciopero* puede significar hasta jolgorio, y huelga alude al respiro que supone todo descanso (*follicare* se puede traducir sinónimamente por respirar).

su presencia sea de especial prudencia. No se trata de reprimir, pues los ordenamientos han reconocido de siempre la legitimidad de ciertos actos de fuerza, sino de limitar, pues una generalización de la fuerza acabaría por arruinar los ordenamientos todos. Por eso la huelga no puede tener en el orden jurídico una posición principal, como sucede cuando se la convierte en un derecho fundamental, sino subsidiaria, que es la propia de toda razón de fuerza. Esa es la causa de su proximidad a la defensa personal que precisamente interviene cuando los medios normales de defensa legal no pueden hacerlo. Consecuentemente, huelga y autodefensa —y guerra, cabría añadir si no fuese porque esto nos llevaría demasiado lejos— se afirman más por vía de excepción que de regla; y así, del mismo modo que no se puede erigir la legítima defensa en principio general pues es sólo una eximente, es decir, una excepción a una norma de responsabilidad, tampoco procede hacer lo propio con la huelga, que precisamente nace al Derecho como una exención de responsabilidad por conductas inicialmente culpables. La huelga no es, por tanto, un derecho principal, sino una razón final: no un *primum ius*, sino una *ultima ratio: libertad elemental* y no derecho «fundamental». Que esta conclusión se compadece con el modo en que las leyes inglesas juridificaron la huelga, es sólo una prueba de superior sensibilidad jurídica frente a otros modos continentales que utilizaron al aspecto la vía cómoda y simple del reconocimiento constitucional. Porque, como traté de mostrar en otro lugar, el *droit de grève* es un derecho fundamentalmente político (31), lo cual, al tiempo de explicar una vez más el tradicional desvío inglés por el *right to strike*, concepto que evoca —o traduce, como ocurre en las versiones lingüísticas de los documentos supranacionales— aquel *droit*, da la razón a Kahn-Freund cuando afirma del mismo ser más político que jurídico: *political rather than... legal* (32).

6. A la vista de cuanto antecede, se comprende, creo que a la perfección, el sentido de la paridad de trato que viene otorgando la jurisprudencia y la legislación inglesas a la huelga y al *lock-out*. Porque se trata, como vimos, de actos de fuerza, y, naturalmente, en un contexto tan grave sería *contra natura* legitimar la imparidad: sería, en efecto, aberrante que entre dos reconocidos contendientes uno pudiera usar la fuerza y el otro no. Ello equivaldría a erigir la prepotencia de un grupo, clase o colectivo en principio de justicia universal, lo que no se compadece desde luego con ninguno de los cánones jurídicos admitidos hasta la fecha. De esta forma, la aceptación del *lock-out* se impone por sí sola. Diversamente, cuando la huelga se concibe como derecho principal y no como razón de fuerza, resulta muy

(31) Cfr. *Orden público...*, cit., pág. XI.

(32) *Op. cit.*, pág. 269.

difícil juridificar racionalmente el cierre, pues dos derechos fundamentales de signo contrario tienden en su ejercicio a anularse recíprocamente (33). De ahí la proscripción del *lock-out* de las Constituciones francesa e italiana. Con todo, una vez adoptada la vía de la constitucionalización de la huelga, la homónima del *lock-out* resulta una solución de compromiso, mala quizá en el orden de los principios, pero útil como todo mal menor. Ese es precisamente el caso de nuestra Constitución. Por eso la interpretación que de ella propuse, y contra la cual clama Ojeda, no necesita de ningún argumento, como él dice «victoriano», que la apoye, pues se halla en un plano bien distinto al del Derecho inglés que traté de describir. En este sentido, y aunque yerra al creer que postulé «a[!] ... cobijo» del mismo la mentada interpretación, acierta nuestro autor cuando afirma que «muy poco tiene que ver aquella libertad de cierre de los jueces británicos decimonónicos (...) con el derecho de cierre» que incluyo en la Constitución española (34): exactamente lo mismo que cierto Derecho continental tiene que ver con el anglosajón. Sólo que esa afirmación nos facilita la explicación del interés que el ejemplo —más que el «modelo» inglés tiene en toda esta problemática, dando así razón por fin de su consideración doctrinal junto a la positiva de nuestra Constitución.

7. Como dije anteriormente, un argumento válido en favor de la constitucionalidad del cierre en España tenía que ser de derecho positivo. Pero esta «positividad» conllevaba la limitación de no reconocer otro plano de reflexión que la mera legislación constitucional, la cual, como cada vez resulta más claro, puede ser muy poco natural. Por eso traje a colación el ejemplo inglés: porque entendí se acomodaba mejor a la realidad de las cosas y ofrecía, en consecuencia, una solución de mayor «naturalidad». Un jurista no debe quedar subyugado por el derecho positivo por muy constitucional que éste sea, pues existen principios supraconstitucionales cuyo reconocimiento oficial no puede menos de propugnar. En este sentido me pareció que el Derecho inglés presentaba para la cuestión que nos ocupa una versión aceptable de esos superiores principios que contrastaba nítidamente con la presentada por nuestro ordenamiento y el de otros países afines. El contraste, por lo demás, tenía el interés de fundarse en una declaración jurisprudencial antes que en una regulación positiva. De ahí que no haya

---

(33) Es así muy congruente que OJEDA (*op. cit.*, pág. 244) afirme: «El reconocimiento expreso del derecho de huelga anula cualquier presunción congruente del derecho de cierre en el mismo texto normativo, pues sería paradójico el reconocimiento de dos figuras que se contrarrestan mutuamente...; sería igual que declarar la inocencia de un reo y condenarlo en la misma sentencia a cadena perpetua.»

(34) *Op. cit.*, pág. 344.

pretendido tanto «comparar» varios ordenamientos cuanto destacar uno de ellos por formular un principio doctrinal que, como toda doctrina y al contrario de cualquier legislación, se expresa razonada y no imperativamente. Esa es precisamente la virtud del *dictum* del juez Lindley: *explicar*, en su estilo naturalmente, la paridad en la fuerza de trabajadores y empresarios. Por eso lo creí un dicho clásico, es decir, de clase y, por ende, de validez intemporal, pese a que presumiblemente poco más hiciese que explicitar algo ya implícito en la entraña misma del Derecho. Replicando a Ojeda con sus propias palabras, diría entonces que la correspondencia entre huelga y *lock-out* es «perfectamente clásica, y *por ello*, perfectamente actual (35). Quizá no sobre reproducir de nuevo como colofón el famoso *dictum* para convercernos de lo dicho una vez más.

«El perjuicio intencional que deriva del mero ejercicio de los derechos de muchos —dice— no es... perseguible en nuestro Derecho (36). Declarar lo contrario sería restringir indebidamente la libertad de una clase de personas para defender la de otra. Según nuestro Derecho, la competencia, con todos sus inconvenientes, y a reserva de que no se violen los derechos de ninguno es siempre lícita y no sólo entre individuos o agrupaciones, sino entre unos y otras. El Derecho es el mismo para todas las personas sean cuales sean sus profesiones: se aplica del mismo modo a los empresarios que a los trabajadores. Sin embargo, la reserva es muy importante y se aplica también a ambos, limitando los derechos de quienes se conciertan para un *lock-out*, del mismo modo que el de quienes recurren a la huelga.»

GONZALO DIÉGUEZ

---

(35) Véase *supra*, n. 1 (5) y (6). Para Ojeda clásico es sinónimo de clasicista. cuando en realidad lo segundo es una degeneración de lo primero. Evidentemente si la tal correspondencia fuese clasicista, sería inactual. Pero no es ese el caso. Por lo demás, el «clasicismo» en cuestión tiene que ver con el mote de «estético» que acopla al *right to strike* (pág. 344), y en lo que paradójicamente lleva razón dada la comprobada escasa operatividad de ese término. Por el contrario, la *freedom to strike*, en la expresión de Kahn-Freund, como la *freedom to lock-out*, es operativa precisamente por ser clásica y, por lo mismo, actual.

(36) Se refiere a los daños causados por la ejecución de pactos en defensa de intereses profesionales. Con el importante precedente de *Allen vs. Flood*, donde se declara la legitimación de las coaliciones de trabajadores «para promover sus intereses», la idea de interés profesional (*trade interest*) como esencial al conflicto profesional (*trade dispute*) aparece en una sentencia (*Conway vs. Wade*) posterior en tres años a la Ley de 1906. Por eso, en 1925 el juez Cave pudo decir (*Sorrell vs. Smith*) que «si el objetivo real de la coalición no es perjudicar a otro, sino promover o defender la profesión de los coaligados, nada ilícito se ha cometido, careciéndose de acción judicial aunque efectivamente se hayan seguido daños para ese otro» (cfr. SAMUELS, *op. cit.*, págs. XXVII y XIX, y CITRINE-HICKLING, *op. cit.*, pág. 81).