

La huelga, ayer y hoy.

Cuando se escribe ese artículo está anunciada una huelga general en España, para el día 20 de junio, coincidiendo con la víspera de la Cumbre Europea en Sevilla. Su objeto es protestar por la nueva regulación sobre protección del desempleo: ya el proyecto (anunciado el 17 de abril último) suscitó una airada respuesta de parte de los sindicatos y de la oposición política; pero la situación se crispó aún más cuando el gobierno decidió, el viernes 24 de mayo, aprobar dicha regulación como decreto-ley, actuando por sorpresa para ganar tiempo y evitando al mismo tiempo el debate parlamentario (que en todo caso deberá celebrarse para su convalidación o para convertirlo en ley). Cuando estas páginas lleguen al lector sabremos si la huelga se celebró y cuáles fueron sus resultados.

Pero, más que el análisis social y político de esta, nos interesa aquí reflexionar sobre el hecho mismo de la huelga. Siempre que se desencadena un conflicto de envergadura, que desemboca en huelga o en amenaza inminente de ella (pilotos, controladores aéreos, transportes públicos, etc.), surgen una serie de cuestiones, que se discuten precisamente en el momento en que más se echan de menos las condiciones de serenidad y objetividad que exige un tema tan espinoso. La falta de una regulación de la huelga en España acorde con nuestra Constitución de 1978 agrava el desarrollo del conflicto, que carece de unos cauces para el necesario control. Pero esta laguna normativa nos da la oportunidad para acercarnos a la cuestión desde una perspectiva ética, que será en todo caso la que sirva de base a esa regulación jurídica que en nuestro país está por hacer.

La huelga, como todo lo que está sometido al dinamismo histórico, ha conocido una importante evolución a lo largo del tiempo. Este va a ser el enfoque que presidirá las páginas que siguen: eso nos permitirá comprender cómo se llegó a elaborar una doctrina moral para el ejercicio del derecho a la huelga sin olvidar que en las primeras fases de desarrollo del capitalismo esta era considerada como un delito. Pero esa elaboración no resulta hoy suficiente para abordar todos los problemas que plantea la huelga en sus condiciones actuales, que tanto difieren de las de hace 40 años.

La huelga ayer: del delito al derecho

Desde comienzos del siglo XIX, cuando el conflicto social arrecia como consecuencia del capitalismo de la época, la huelga fue considerada como un *delito*¹. Así aparecía en el Código Penal francés de 1810, en el que se inspiraron otras legislaciones europeas. Como todo delito, la huelga estaba sujeta a sanciones penales. Esta posición era acorde con el dogma liberal de la libertad individual de trabajo, para la que cualquier tipo de organización colectiva era una amenaza. Por la misma razón se prohíben y persiguen las asociaciones obreras.

Habrà que esperar más de medio siglo para que la huelga sea despenalizada: pasa entonces a ser una posibilidad abierta a la *libertad* de los trabajadores. La abolición del delito se produjo en Francia en 1864, en Alemania en 1869 y en Italia en 1890. En esta nueva situación las consecuencias de la huelga derivaban del contrato individual de trabajo: suponía la ruptura unilateral de este y la extinción de la relación laboral.

¹ Cf. E. ROJO, *El derecho de huelga. Elementos para la reflexión*, Cristianisme i Justícia, Barcelona 1992, 17-18.

Para que lo que era un acto libre del trabajador se convirtiera en un *derecho* habrá que esperar todavía al siglo XX, una vez superadas las experiencias de los regímenes totalitarios fascistas. El derecho de huelga aparece ahora reconocido en las Constituciones posteriores a la segunda guerra mundial. Desde este momento ponerse en huelga no implica ya la extinción del contrato de trabajo, sino sólo su suspensión temporal; y es un derecho que debe ser protegido por el ordenamiento jurídico.

De delicto a derecho, en una palabra... Esa ha sido la trayectoria. Y ese largo recorrido no se ha realizado sin luchas ni sufrimientos. Pero es la historia común a todos los derechos humanos: si hoy existe un consenso general en torno a ellos, no conviene olvidar que fue mucho el tiempo que hubo que esperar y alto el precio a pagar hasta alcanzar la situación que hoy disfrutamos.

El derecho de huelga y la institucionalización del conflicto

El reconocimiento del derecho de huelga tiene como marco la sociedad industrial capitalista de los siglos XIX y XX: por tanto, el conflicto general entre capital y trabajo que tan fuertemente marcó a toda esta época. Ese conflicto se concretaba en enfrentamientos más particulares en el seno de las empresas, rodeados de fuertes tensiones y de no poca violencia. El reconocimiento y posterior regulación de ese derecho permitió encauzar los conflictos y buscar vías razonables para su resolución.

Profundizando todavía en el trasfondo de esta situación cabe decir que el admitir el derecho de huelga se apoya en los siguientes supuestos:

1º) Que los conflictos son inevitables porque existen intereses contrapuestos en nuestras sociedades, y concretamente muchas veces entre empleadores y trabajadores.

2º) Que esos intereses en conflicto son legítimos en principio, aunque entren en colisión con los de otros, igualmente legítimos a su vez: por eso deben ser protegidos.

3º) Que en la negociación de los conflictos no se puede excluir, al menos como última salida, el recurso a la coacción.

4º) Que incluso en este último caso es mejor encauzar el desarrollo de los conflictos y establecer unas reglas para impedir que triunfe siempre el más fuerte, ya que el de mayor poder no es siempre aquel a quien le asiste un derecho mayor.

Con esto queda de manifiesto otro de los procesos de interés en la evolución de la huelga: *del conflicto incontrolado y la huelga salvaje a la institucionalización del conflicto*.

Dicha institucionalización está implícita en todos los documentos en que el derecho de huelga se reconoce. A nivel internacional, eso ocurre con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas². En él se reconoce, en primer lugar la libertad sindical: *el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales* (art. 8, 1, a). Y entre las posibles concreciones de esta libertad sindical: *el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país* (art. 8, 1, d). Es importante destacar esta vinculación entre libertad sindical

² La Declaración Universal de los Derechos humanos de 1948 no menciona el derecho de huelga. Hay que esperar a los Pactos Internacionales aprobados en 1966, pero que sólo entrarían en vigor en 1976, tras la ratificación del número de Estados que se requería, para encontrar este derecho explícitamente reconocido. Los pactos citados son dos: el de Derechos Civiles y Políticos, y el Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La razón de separar los derechos en dos grupos que corresponden a ambos pactos estriba en la distinta responsabilidad que corresponde al Estado en unos y otros: en el primero, mero reconocimiento; en el segundo, acciones positivas para promoverlos.

y derecho de huelga, que es reflejo también del contexto social y económica de la sociedad industrial.

En la Constitución española de 1978 también se da esta vinculación del derecho de huelga a la libertad sindical: por eso son incluidos ambos en el mismo artículo constitucional (art. 28, 1-2):

1. *Todos tienen derecho a sindicarse libremente (...). La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.*
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.*

Aparte de la referencia a la necesaria regulación, es de notar que este derecho a la huelga está incluido entre los derechos fundamentales y las libertades públicas, que son aquellos que gozan de un más alto grado de protección en la Constitución de nuestro país.

Esta institucionalización de que estamos hablando no es exclusiva de la huelga, sino común a todos los derechos. En efecto, ningún derecho es absoluto e incondicional: es decir, su ejercicio siempre está condicionado por los derechos de los demás. Por eso el ejercicio de los derechos tiene que estar sometido a algún tipo de regulación: a eso se refieren los textos citados cuando remiten a ulteriores leyes reguladoras. Este recurso a la ley es tanto más necesario cuanto menos idóneas son las situaciones de conflicto (que es el sustrato de toda huelga) para que las partes se atengan a una elemental prudencia y procedan con un respeto básico hacia los otros.

Aunque sea de pasada, no es superfluo insistir en este punto porque es frecuente ver con qué ligereza se invocan los derechos para justificar determinados comportamientos, ignorando cualquier restricción a su ejercicio. Por ejemplo, no es raro aducir el derecho a la información o la libertad de expresión, sin tener en cuenta el derecho a la privacidad. Igualmente se alega el derecho a la huelga, pero sin reparar en los posibles perjuicios que pueden seguirse para terceros que nada tienen que ver con las causas del conflicto.

La huelga en el pensamiento de la Iglesia

Llegados aquí es oportuno constatar cómo el pensamiento social de la Iglesia ha reflejado esta misma evolución. No llegó nunca a descalificar la huelga como un delito, pero tampoco la vio con buenos ojos. Hay que esperar bastante tiempo hasta encontrar textos en los que se reconozca su valor como medio lícito para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores. Eso ocurre en el Concilio Vaticano II, donde se admite la huelga como un último recurso:

Aunque se ha de recurrir siempre primero a un sincero diálogo entre las partes, sin embargo, en la situación presente, la huelga puede seguir siendo medio necesario, aunque extremo, para la defensa de los derechos y el logro de las aspiraciones justas de los trabajadores³.

³ CONCILIO VATICANO II, *Constitución pastoral sobre la Iglesia en el mundo actual* “*Gaudium et spes*”, n.68.

Pocos años después Pablo VI reconoce que la huelga es un derecho, pero previene frente a la tentación de aprovechar esta situación de fuerza, “*para imponer (...) condiciones demasiado gravosas para el conjunto de la economía o del cuerpo social, o para tratar de obtener reivindicaciones de orden directamente político*”⁴.

Más recientemente, Juan Pablo II vuelve sobre el tema en parecidos términos. Se reconoce el derecho a la huelga, pero se subraya su carácter de medio extremo y se previene que “*no se puede abusar de él especialmente en función de los ‘juegos políticos’*”. Se advierte también sobre sus efectos cuando se trata de servicios esenciales para la convivencia civil, lo que justifica el recurso a medidas legales apropiadas. En todo caso

*El abuso de la huelga puede conducir a la paralización de toda la vida socio-económica, y esto es contrario a las exigencias del bien común de la sociedad, que corresponde también a la naturaleza bien entendida del trabajo mismo*⁵.

Criterios y normas para regular la huelga

Admitido el derecho de huelga, la regulación de su ejercicio ha ocupado la atención, no sólo de los gobiernos nacionales, sino también de algunos organismos internacionales, especialmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha regulación tiene un fundamento ético indiscutible: la necesidad de proteger los derechos cuando se produce colisión entre ellos, y sobre todo las de aquellos sujetos más vulnerables, siempre con la intención de que no sea el poder fáctico el que sirva de única pauta en las relaciones humanas y en la convivencia social.

En relación con la OIT, algunos no han dejado de mostrar su sorpresa por el hecho de que, entre los muchos Convenios y Declaraciones que ha propiciado, no haya ninguno dedicado al derecho de huelga. Ello puede deberse a las distintas concepciones existentes, sobre la huelga misma y sobre los diferentes elementos que entran en juego, lo que hace difícil un consenso mínimo entre los Estados miembros. Sin embargo, resulta de sumo interés la doctrina que se ha ido elaborando en la OIT a través de dos de sus órganos más importantes, ambos instituidos para el control de la aplicación de las normas emanadas de la propia Organización: el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (creados en 1952 y 1959 respectivamente). En sus actuaciones, no sólo han reconocido innumerables veces el derecho a la huelga, sino que han ido elaborando una sólida doctrina, apoyándose en la experiencia de los muchos casos concretos sometidos a su consideración⁶.

Los puntos esenciales de esta doctrina, por lo que respecta al derecho mismo y a sus principales efectos, pueden resumirse así:

1º) El derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

⁴ PABLO VI., *Octogesima adveniens*, n. 14.

⁵ JUAN PABLO II, *Laborem exercens*, n. 20.

⁶ En lo que sigue hemos tenido muy presente: B. GERNIGON - A. ODERO - H. GUIDO, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Revista Internacional del Trabajo 117 (1998) 473-515. Puede verse también: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración*, 4ª edición revisada, Ginebra 1996.

2º) Todas las categorías de trabajadores son en principio titulares de este derecho, de forma que se debe ser muy restrictivo a la hora de privar a algunas categorías laborales de este derecho o de limitar su ejercicio.

3º) La promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores ha de entenderse en sentido amplio, y no sólo en el marco estricto de un conflicto concreto que debe desembocar en un convenio colectivo: de este modo sólo quedan excluidas las huelgas *puramente* políticas, pero no las huelgas generales que reivindican de forma más difusa una mejora en las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, aunque tengan una dimensión política inevitable.

4º) El ejercicio de este derecho, cuando se hace de acuerdo con las normas legalmente establecidas, no debe acarrear ningún tipo de sanción o discriminación.

Si estos criterios se refieren de forma más general al derecho de huelga, cabe todavía concretar más cómo debe desarrollarse la huelga, siempre buscando la protección de las distintas partes implicadas directa o indirectamente en ella. Esto exigiría tener en cuenta los siguientes extremos:

a) La obligación de dar preaviso con tiempo suficiente para reducir los efectos de la huelga, sobre todo en aquellas personas no directamente implicadas en el conflicto (los usuarios de ciertos servicios, cuando estos se ponen en huelga).

b) La obligación de recurrir a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, con tal que este último sea voluntario, como condición previa a la declaración de una huelga⁷.

c) La obligación de garantizar un nivel determinado de participación entre los trabajadores implicados como requisito para decidir si se va a la huelga, así como de contar para ello con una mayoría de estos (mayoría absoluta de votos), garantizando también la libertad de voto mediante escrutinio secreto.

d) El mantenimiento de unos servicios mínimos, en aquellos casos en que la huelga tiene más repercusión sobre terceros.

e) La garantía de libertad de trabajo para los que, por las razones que sean, no quieren secundar la huelga.

No es necesario entrar en el comentario detallado de cada uno de estos puntos, pero es evidente que no siempre son respetados en las huelgas. A veces la legislación no es clara ni baja suficientemente a detalles. Pero esta laguna legal no justifica ignorar el valor ético de los principios citados, ni el interés en recordarlos aquí, para subrayar que, por muy legítima que sea una huelga, no todo vale en ella. Porque –como ya se ha dicho– lo que está en juego es la protección de unos derechos, para los que una situación conflictiva siempre será una amenaza.

De todas formas no estará de más que nos detengamos en uno de los criterios reseñados por su especial incidencia en los conflictos más frecuentes hoy: el que contempla la obligación de garantizar unos servicios mínimos.

Esta exigencia es coherente con la resistencia a privar de este derecho a determinadas categorías de trabajadores por las características peculiares de la actividad que desempeñan. Tales trabajadores pueden agruparse en dos bloques:

1º) Los *funcionarios públicos*, aunque no todos quedarían igualmente afectados, sino sólo aquellos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado (concretamente, los funcionarios de los ministerios, las fuerzas de seguridad, la administración de justicia). No

⁷ La *conciliación* y la *mediación* suponen la intervención de personas que ayuden a las partes a encontrar una salida al conflicto. El *arbitraje* consiste en confiar la resolución del mismo a una instancia o persona ajena a las partes, comprometiéndose estas a aceptar su dictamen. El arbitraje es *voluntario* cuando las partes aceptan de antemano el procedimiento, así como a las personas a las que se encomienda esta tarea.

quedarían incluidos los que trabajan en otras empresas públicas u organismos públicos (banca, transportes, enseñanza, etc.).

2º) Los llamados “*servicios esenciales*”. Definirlos es difícil. Se recomienda hacerlo en forma restrictiva: aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población. Se incluirían aquí por lo menos los hospitales, los servicios de electricidad y abastecimiento de agua, el servicio telefónico, el control del tráfico aéreo.

Naturalmente el concepto de servicios esenciales (¿qué es “esencial” y que no lo es?) no es fácil de delimitar con precisión. Por eso habrá que establecer una relación flexible entre el grado de importancia de un servicio para la comunidad y la necesidad y la amplitud de los servicios mínimos a garantizar. Como un ejemplo de la imposibilidad de fijar unos criterios válidos de una vez por todas piénsese en los transportes urbanos: ¿no habrá que establecer los servicios mínimos en relación con las dimensiones y la estructura de cada ciudad?

Por otra parte, unas mayores restricciones en el ejercicio del derecho de huelga deberían ir acompañadas por ciertas medidas compensatorias, para que los trabajadores de esa actividad no se vean discriminados. Tales medidas podrían ir en la línea de procedimientos de conciliación, de mediación y de arbitraje especialmente ágiles y de indudable imparcialidad.

La huelga hoy: un nuevo perfil

Al llegar aquí nos encontramos con una doctrina ética suficientemente elaborada para orientar el tema de la huelga. ¿Podemos darnos ya por satisfechos?

La experiencia está mostrando que no. Y la razón es, como otras tantas veces: porque las cosas han cambiado. La huelga de hoy presenta características que la hacen diferente de la del pasado. Es verdad que entre presente y pasado no se puede hacer una separación tajante. Pero el cambio, no por ser imperceptible en el corto plazo, deja de ser menos real. Lo nuevo en la huelga no invalida toda la doctrina previamente elaborada, pero reduce su eficacia y aplicabilidad. Por eso tenemos que seguir observando y analizando la realidad, que siempre se resiste a ser detenida y privada de su dinamismo.

¿Qué es entonces lo nuevo en la huelga de hoy? La novedad impide todavía ser excesivamente precisos, pero algunos rasgos, como los que enumeramos a continuación, van adquiriendo ya un perfil bastante definido⁸.

1º) El dato quizás más evidente es que las huelgas se van desplazando desde el sector industrial al de los servicios. Esto responde a la evolución general de la economía, que también se está produciendo en ese sentido. Y el sector de servicios tiene un perfil bien diferente del industrial. En él ya no se percibe con la misma intensidad y concentración el conflicto clásico entre capital y trabajo, ni los sindicatos tradicionales de clase tienen la misma presencia. El trabajador de los servicios pertenece a las clases medias de la sociedad y su identidad de clase es mucho más vaga y difusa. La *terciarización de la huelga* es, por consiguiente, un fenómeno de importantes consecuencias, como veremos a continuación.

2º) Los conflictos en el sector servicios tienen una *mayor repercusión sobre la sociedad*. Una huelga en una empresa industrial apenas tenía repercusión sobre el ciudadano corriente, que se enteraba de ella si acaso por los medios de comunicación. El conflicto surgido entre empresa y trabajadores afectaba casi exclusivamente a una y otros. La paralización de un servicio, en cambio, tiene efectos que van más allá de las partes directamente en conflicto.

⁸ Cf. B. MANGHI, *Lo sciopero postmoderno e la sua regolamentazione*, Aggiornamenti Sociali 52 (2001) 206-211.

3º) Otra característica de los servicios y de la forma como funcionan es su *fragmentación*, como consecuencia de la especialización de tareas y de las diferencias que ella conlleva para los intereses de los colectivos laborales. Así las cosas, aunque la huelga se circunscriba a un pequeño grupo, sus efectos pueden ser de gran alcance. La importancia de una huelga ya no radica, como antes, en el número de los que la siguen, sino en el carácter estratégico de la actividad que realizan: piénsese en las huelgas de los controladores aéreos, de los maquinistas de trenes, de los servicios de limpieza de un hospital, del personal de tierra de los aeropuertos, etc.

4º) Como consecuencia de lo anterior, las huelgas más significativas *no las hacen ya los peor tratados por la sociedad* y los que están en los niveles más bajos de la escala social. Muchas veces son colectivos con una posición económica y social muy elevada, que además tienen un poder social excepcional, no derivado sólo de esa posición, sino del trabajo que realizan.

5º) Un factor que siempre se suele subrayar porque hace más difícil encauzar el conflicto es *el carácter mucho más difuso de las partes* en conflicto. En el caso de los huelguistas es claro: son grupos más reducidos, donde además los sindicatos tradicionales tienen una implantación muy escasa. Más bien existen sindicatos particulares, con una fuerte tendencia corporativa: es decir, prescinden de la problemática general del trabajo y se limitan a reivindicar los intereses de un grupo muy concreto (que, aun en el caso de que sean muy legítimos, están faltos de inserción en un contexto más amplio). Y tampoco es clara la identidad de la contraparte, que puede ser una empresa pública o la administración pública: en todo caso, entidades muy grandes con muchos frentes a los que atender, que no pueden acceder fácilmente a las reivindicaciones de una parte sin tener en cuenta las de los otros. Todo esto dificulta enormemente cualquier negociación.

6º) Última consecuencia de todo esto (última, no por menos importante, sino porque se sigue de todo lo anterior): la *incidencia sobre terceros ajenos al conflicto* es muy grande y plantea no pocos interrogantes. Resulta que los que sufren los efectos de la huelga no son las partes en conflicto, como sería lógico, sino personas que ni están implicados en él ni han sido consultadas sobre si están dispuestos a cargar con los costes inevitables de toda huelga.

Nuevas exigencias éticas para la huelga hoy

Todo lo dicho, pero especialmente este último punto, nos conduce a algunas reflexiones éticas que respondan, no a la huelga en general, sino a lo que ella significa en la actualidad. Dos factores habría que tener en consideración: la *incidencia sobre terceros ajenos al conflicto* y el *poder de las partes enfrentadas*.

No se puede negar el derecho a la huelga, ni siquiera cuando esta puede tener una repercusión fuerte sobre otras personas. Ahora bien, cuando esto ocurre, hay que velar especialmente por los intereses legítimos de estas. Éticamente no parece admisible que determinados colectivos sociales sean tomados como “rehenes”: eso es instrumentalizar a las personas al servicio de intereses ajenos. No discutimos la legitimidad de estos intereses, sino la instrumentalización de las personas al servicio de aquellos. ¿No es un principio ético universalmente admitido que la persona ha de ser tratada siempre con un fin, nunca como un medio?

La huelga siempre nos ha colocado frente a una confrontación de poderes. La mayor debilidad o vulnerabilidad de los trabajadores ha actuado tradicionalmente como justificación de ese derecho, en el deseo de equilibrar en poder a los más débiles frente a los más fuertes. Hoy este desequilibrio no se da siempre en el mismo sentido. Y esta circunstancia ha de ser muy tenida en cuenta a la hora de regular el ejercicio de ese derecho.

Esto nos lleva nuevamente al problema de la regulación. En España seguimos todavía sin una ley que cumpla el mandato de artículo 28 de nuestra Constitución. Es cierto que hay normas que pueden aplicarse: unas anteriores, otras posteriores. Pero hay que reconocer que en las huelgas más señaladas de estos últimos años esa normativa se ha mostrado insuficiente. Insistimos en que una ley reguladora de la huelga ha de tener muy presente la potencialidad de las partes en conflicto, así como la de otros grupos previsiblemente afectados por él. Porque esa es justamente la función de la ley: someter a control los poderes fácticos de la sociedad para que no impongan sus criterios sin condiciones. Y cuanto mayor sea el poder real, más rigurosa y eficaz debe ser la ley en controlarlo.

Pero el recurso a una ley reguladora no puede ser la panacea para resolver todos los problemas. Es preciso enriquecer los sistemas alternativos para abordar el conflicto. Se puede avanzar bastante, por ejemplo, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, buscando instancias imparciales que gocen de la confianza de las partes, como se va haciendo en algunos países⁹. Todo esto significa que ética y derecho no son excluyentes, sino complementarios: la problemática actual en torno a la huelga es una ilustración más de ello.

Ildefonso Camacho
Facultad de Teología
Granada

⁹ El caso italiano puede verse en: G. P. CELLA, *La legge sullo sciopero nei cerviz pubblici*, *Aggiornamenti Sociali* 51 (2000) 731-743.