

LA REGULACION DE LA HUELGA EN FRANCIA

Por ANTOINE JEANMAUD Y MARTINE LE FRIANT *

SUMARIO: I.-Introducción. II.-El alcance de la constitucionalidad y de la comprensión del derecho de huelga. III.-Las restricciones de la huelga en el sector público.

I. INTRODUCCION

En nuestra opinión, por «regulación de la huelga» se debería lógicamente aludir al conjunto de las normas jurídicas, estatales o convencionales, referidas a esta clase de acción de los trabajadores, cualesquiera que fueran su tenor u orientación: esto es, que faculten y protejan la suspensión colectiva de la prestación del trabajo en defensa de los intereses laborales, o, al contrario, prohíban tal actuación, o al menos la limiten. En este sentido de la expresión, el elemento básico de dicha «regulación» vendría constituida, en una experiencia como la francesa, el propio precepto que admite como principio la legitimidad de la huelga, consagrando a este respecto, una prerrogativa jurídica específica atribuida a los trabajadores: el derecho de huelga. El régimen jurídico de la huelga —esto es, la «regulación» de que se trata— podría eventualmente limitarse a tal norma fundamental.

Sin embargo, bajo la doble influencia del propio lenguaje del Derecho (constitucional en este caso) y de una visión pobremente «imperativa» o «deóntica» del fenómeno jurídico (las normas no hacen sino «mandar», es decir, prescribir o vedar comportamientos), tan difundida en el pensamiento jurídico como irreal, por «regulación de la huelga» sólo se suele hacer referencia (en Francia se habla de *reglamentación* como en varios países) al segmento de aquel conjunto normativo que integra reglas encaminadas a introducir requisitos de licitud o a poner limitaciones para el ejercicio del derecho de huelga.

Adecuándonos a esta costumbre terminológica tenemos que subrayar, de entrada y sin vacilaciones, que en tal perspectiva la regulación de la huelga en el Derecho francés resulta modesta, sumamente modesta quizás. Queremos decir que es bien amplio «el campo de lo lícito» en caso de huelga. Y ello se debe, antes que nada, a la vigencia de una concepción jurisprudencial claramente *liberal* e *individualista* de la huelga y del derecho de huelga (II). En este contexto, las

* Catedrático de la Universidad de Saint-Etienne y Profesora Titular de la Universidad de Montpellier-I, respectivamente; miembros del Centro de Investigaciones Críticas sobre el Derecho (CERCRID) de Saint-Etienne. La traducción ha sido realizada por los propios autores.

limitaciones más tangibles se encuentran en el régimen legal de la huelga en los servicios públicos, así como, en alguna medida, en el «juego» del principio de continuidad del servicio público; cuando sigue incierta la tendencia hacia un sistema generalizado de servicios mínimos, más o menos parecido al mantenimiento de «los servicios esenciales» del ordenamiento español (III).

II. EL ALCANCE DE LA CONSTITUCIONALIDAD Y DE LA COMPRESION DEL DERECHO DE HUELGA

El precepto básico del ordenamiento jurídico-laboral francés, en cuanto a los llamados conflictos colectivos de trabajo, es el del Preámbulo constitucional de 1916, al que se remite, manteniéndolo vigente, el de la Constitución de 1958, que reconoce un *derecho de huelga* a los trabajadores, sin contrapartida ninguna a favor de los empresarios (a diferencia de lo que ocurre con el artículo 37 de la Constitución Española). Según este enunciado constitucional, tomado con posterioridad por la Constitución italiana de 1947, «el derecho de huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo regulan».

Pero ocurre que estos textos, con rango de Leyes y encaminados a enmarcar dicho ejercicio del derecho así reconocido con valor constitucional, han sido muy poco numerosos. No hay, entre nosotros, un texto semejante al Real Decreto Ley 17/1977 español, y que contendría normas sobre la declaración de huelga (haciendo obligatorio este tipo de acto), la constitución y los deberes de un comité de huelga (institución desconocida, en cuanto tal, en Francia), el cierre patronal (que, en sí mismo, no es sino un incumplimiento voluntario de los contratos de trabajo), etc.

De ahí que la regulación en Francia de los conflictos colectivos de trabajo en general, y de la huelga en especial, siga siendo esencialmente *jurisprudencial*. Lo que no significa, sin embargo, que no existan limitaciones. De hecho este «corpus» regulador conformado por fallos publicados, comentados por la «doctrina» y así integrados en un conjunto considerado coherente, encierra explícita y, sobre todo, implícitamente restricciones al libre y lícito ejercicio de la huelga. Lo que hace, bien mediante determinados requisitos para que se reconozca a un movimiento de cesación del trabajo la cualificación de «huelga» en el sentido de la garantía constitucional, bien a través de la creación y paulatina, pero siempre discutida, configuración de las categorías de «huelga abusiva» o «huelga ilícita».

En cambio, son bastante escasas las reglas normativas (eventualmente incorporadas al Código de Trabajo) y, en especial, las que se podrían calificar como reguladoras en un sentido discutible aunque aceptado de la palabra. El Código de Trabajo cuenta con algunos preceptos cuya expresa y proclamada finalidad es la de garantizar el concreto alcance del reconocimiento constitucional de un *derecho de hacer huelga* o proteger lo que la ley llama su «ejercicio normal» (suspensión del contrato de trabajo, nulidad del despido del huelguista salvo falta gravísima, prohibición de multas y de pérdidas salariales no proporcionadas a la

duración de la suspensión del trabajo). Por lo demás, y si se dejan a un lado las disposiciones tan pormenorizadas, como muy poco usadas, sobre procedimientos facultativos de «composición» de los conflictos colectivos, como son la conciliación, la mediación y el arbitraje, el texto más sustancial, significativo y utilizado es una *Ley de 31 de julio de 1963, sobre la huelga en los servicios públicos*, hoy incorporada al Código del Trabajo. Los cinco artículos de que se compone, constituyen las únicas disposiciones verdaderamente generales de regulación del ejercicio del derecho de huelga.

Esta estructura de la normativa laboral estatal contribuye, de una forma determinante, a la configuración de lo que se puede llamar la *concepción francesa de la huelga*, cuya base constitucional obstaculiza en alguna medida, por otro lado, cualquier cambio normativo, por vía de la ley parlamentaria inclusive, que pretendiera «regular (limitar) muy fuertemente el ejercicio del derecho de huelga. Además de su dimensión constitucional y de los consiguientes límites que pone a una intervención reguladora, tanto legislativa como reglamentaria, cabe resaltar que esa concepción parcialmente genuina parece un elemento característico del ordenamiento laboral de este país, cuya alteración significativa supondría, sin lugar a dudas, un forma de cambio cultural (¿paso atrás?, ¿paso adelante?), pues un consenso, tanto entre los interlocutores sociales como dentro de la clase política, ya no existe.

La concepción francesa de la huelga, que cabe aclarar para apreciar el «espacio de libertad» garantizado a los trabajadores así como la problemática de cualquier intento de nueva sujeción del ejercicio de su derecho de huelga, puede diseñarse a partir de las cuatro proposiciones siguientes.

1ª) *La huelga es un arma para la defensa de sus intereses* de los trabajadores por cuenta ajena e, incluso, en cierta medida, *para su expresión respecto de cualquier tema con incidencia en sus condiciones de trabajo y de vida*. No es un simple recurso, en la coyuntura de la negociación colectiva, para conseguir la convocatoria de una mesa o la firma de un determinado convenio. Más aún, se considera lícita o no abusiva si estalla durante la vigencia de un convenio colectivo, incluso cuando tiende a conseguir ventajas o garantías negadas por la parte patronal en la negociación de ese convenio o superiores a las pactadas en el mismo. Para que sea huelga lícita una cesación colectiva y concertada del trabajo, basta que se produzca en apoyo de reivindicaciones profesionales. Dicho de otro modo, la huelga se constituye, en el Derecho francés, en *objeto de una auténtica libertad pública* vinculada con la libertad de expresión. Como recientemente ha subrayado el Tribunal de Casación, «en el marco de la huelga, los trabajadores pueden libremente expresar sus reclamaciones y reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo».

2ª) La huelga es, al mismo tiempo, *objeto de un derecho de titularidad individual*. En su interpretación dominante, ya tradicional y todavía muy poco discutida, el precepto constitucional de 1946 reconoce un derecho subjetivo de huelga a cada uno de los trabajadores. No atribuye su titularidad a los sindicatos, o al sindicato mayoritario, o a las organizaciones más

representativas (las que son hoy en día titulares, piensan muchos, del derecho de negociar colectivamente), o a algún colectivo organizado. Tampoco a un colectivo especialmente conformado en el tiempo de la lucha para representar a los huelguistas. A lo sumo, se puede decir que el derecho de huelga es un *derecho individual de ejercicio necesariamente colectivo*, aunque eventualmente minoritario en el ámbito empresarial o profesional afectado.

Siendo este derecho con valor constitucional un derecho individual de ejercicio colectivo, en lugar de una prerrogativa de titularidad colectiva, resulta que, en principio, no se requiere una convocatoria sindical de paro, o una declaración de huelga mediante votaciones, o un preaviso, y, tampoco, un intento previo de negociación y mediación. De forma general se reconoce, pues, la naturaleza jurídica de huelgas, y de huelgas en principio lícitas, a la «huelga salvaje» (o «de iniciativa local» como dicen otros), a la «huelga sorpresa» (sin preaviso), o a la huelga minoritaria. La única limitación de alcance general puede proceder del concepto pretoriano de *abuso del derecho de huelga*, cuyo manejo judicial parece, sin embargo, realmente prudente en estos tiempos, incluso por parte del Tribunal de Casación. Pero hay más, ya que la titularidad individual del derecho de huelga hace muy dudosa la validez o la oponibilidad al trabajador individual de limitaciones convencionales (o establecidas por convenio colectivo) del uso o del desarrollo de la huelga. O, por lo menos, impone una delimitación de su alcance frente al derecho subjetivo de cada uno de los trabajadores, como consecuencia de la falta de legitimidad de los sindicatos representativos para pactar sobre el ejercicio de un derecho que no es suyo.

3ª) Son requisitos de licitud de la cesación del trabajo (o, quizás, de su cualificación de «huelga») la formulación previa de reivindicaciones y su comunicación al empresario, pero no lo es su rechazo por este último; basta con que las haya conocido cuando estallara la cesación del trabajo. Esa regla, con toda claridad, la consagran recientes fallos del Tribunal de Casación, cuando éste se había pronunciado en sentido contrario en 1985-1986 (imponiendo indirectamente, de esta manera, una forma de preaviso). Este cambio jurisprudencial es significativo de la evolución liberal (para la huelga) que se ha dado a lo largo de los últimos años en la doctrina del Tribunal Supremo del orden jurisdiccional judicial.

4ª) *No se consagra la «Waffengleichheit»*, ni siquiera bajo la forma moderada conocida en el Derecho español, aún cuando la jurisprudencia admita indirectamente la licitud de varias medidas de «cierre» patronal en cuando decisiones legitimadas, en determinadas circunstancias, por el ejercicio del poder de dirección y, a veces, por la «fuerza mayor» extensivamente comprendida.

A fin de cuentas, resulta claro que el Derecho francés del Trabajo rechaza, en principio, toda concepción orgánica de la huelga, apareciendo por eso excepcionales y de interpretación estricta las reglas normativas encaminadas a regularla, esto es, a enmarcar el ejercicio del derecho cuyo objeto lo constituye esta arma de defensa y promoción de los intereses laborales.

III. LAS RESTRICCIONES DE LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO

Todos aquellos que trabajan por cuenta ajena —es decir *los trabajadores* en el sentido del precepto constitucional— disfrutan *a priori* del derecho de huelga, incluidos los empleados públicos. Sin embargo, entre «las leyes que lo regulen» hay que señalar disposiciones de los estatutos de algunos cuerpos de funcionarios de autoridad y seguridad a los cuales se niega ese derecho: magistrados, militares, miembros de la policía o de la Administración penitenciaria. Pero de aplicación más general y de contenido simple «regulador» de la prerrogativa de que se trata, es la Ley del 31 de julio de 1963, sobre la huelga en los servicios públicos.

Adoptada tras una extensa huelga de los mineros del carbón, esta ley tiene un amplio campo de aplicación, aunque esté incorporada al Código de Trabajo. Sus normas son de aplicación tanto en caso de huelgas en el sector de la Administración pública, cuyos empleados no están comprendidos en este Código (salvo pocas excepciones), como a las huelgas de trabajadores con cualidad jurídica de «asalariados de derecho privado» sometidos a dicho Código, que son aquellos de algunos organismos públicos, de las empresas públicas y de las empresas privadas encargadas, unas y otra, de un servicio público. En efecto, sujetan a determinados requisitos de tipo procesal el desencadenamiento y el desarrollo de toda huelga en los servicios administrativos del Estado y de las colectividades descentralizadas (regiones, departamentos, municipios), en los establecimientos públicos y empresas públicas encargadas de un servicio público —bien «administrativo», bien «industrial y comercial» (como es el caso de la Sociedad Nacional de Ferrocarriles, pero también de la empresa que gestiona los transportes públicos parisinos, de las compañías aéreas del grupo Air France, etc.), así como en las organizaciones y empresas privadas encargadas o concesionarias de un servicio público de cualquier tipo (como lo son la mayor parte de los organismos de Seguridad Social, los establecimientos privados de enseñanza contractualmente asociados a la Educación Nacional, las sociedades privadas concesionarias de los transportes públicos, etc.).

Las reglas procedentes de esta ley, con casi treinta años de edad, no hacen más que imponer un procedimiento de convocatoria de la huelga y prohibir de manera indirecta determinadas formas de cesación concertada del trabajo. Por una parte, se exige un *preaviso* dirigido, en su caso, a la autoridad administrativa, a la dirección del organismo o de la empresa, pública o privada, afectada. Correspondiendo a una o varias organizaciones sindicales representativas en el ámbito (nacional, de un organismo o una empresa, de un centro de trabajo) de la huelga anunciada; este preaviso debe ser recibido cinco días naturales al menos antes de la fecha de la huelga o de su comienzo. Además, debe indicar los motivos del movimiento (esto es, el objeto de las reivindicaciones), el lugar (o los lugares), la fecha y hora de la cesación del trabajo, así como la duración o el carácter indefinido del paro. Al exigir, de este modo, que los momentos de principio y finalización de la suspensión del trabajo sean idénticos para todos los servicios o sectores del organismo o de la empresa, y para todas las categorías de trabajadores

llamadas a la huelga, esta normativa prohíbe, por otra parte, las huelgas «por turnos» o «intermitentes» al mismo tiempo que aquellas sin convocatoria sindical («salvajes») o sin preaviso («huelgas sorpresas»). Al desplazar sobre los sindicatos representativos una forma de papel procesal, un poder propio, una cierta responsabilidad, resulta claro que esos artículos del Código de Trabajo vienen realizando una manera de *institucionalización de la huelga*, y que así se concede un espacio a la *concepción orgánica* de la misma.

Pero esos textos distan mucho del sistema español de mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad. Tampoco aseguran un servicio mínimo, aunque su evidente finalidad sea la de hacer posible la puesta en pie de un eventual mantenimiento de actividad con los huelguistas. Por otro lado, la *requisa* —forma de «movilización del trabajador-ciudadano», regulada por leyes de 1959-1962— no puede ser sino excepcional: exige un «grave riesgo» o la necesidad de «asegurar la satisfacción de las necesidades esenciales del país o de la población», y un decreto de *requisa* adoptado por el Consejo de Ministros. De modo que, la organización de unos servicios mínimos en una empresa o entidad sometida a los textos de 1963, supondrá bien una negociación sobre este tema entre dirección y sindicatos (por ejemplo, en el marco de la negociación sobre el conflicto que una reforma de 1982 hace obligatoria para «las partes interesadas» durante el plazo de preaviso), bien una organización unilateral por los propios sindicatos o los trabajadores huelguistas (como ocurre habitualmente, por ejemplo, en la empresa pública *Electricité de France*).

Aparte de ello, se encuentran desde hace unos años, *normas legales tendentes a asegurar un servicio mínimo* en algunos sectores particulares. Primero, la Ley de 1986 relativa a la comunicación audiovisual, establece, para «el sector público» de dicha actividad (no más se trata de un «servicio público»), reglas específicas que imponen un preaviso a cargo de uno o varios sindicatos representativos, el mantenimiento de la creación, la transmisión y la emisión de las señales de radio y televisión, y remite a un decreto del Gobierno la definición de los servicios así como de las categorías del personal «estrictamente indispensables» para realizar esta actividad y que las direcciones de las sociedades de este sector público tienen poder de «requerir» a este fin. En segundo lugar, una Ley de 1984, reconoció el derecho de huelga a aquellos empleados públicos que son los controladores de navegación aérea, y estableció un régimen de servicio mínimo en lugar de la anterior prohibición de la huelga. Hoy en día, y hasta en caso de ejercicio de la huelga por este personal, «deben ser asegurados en toda circunstancia: la continuidad de la acción gubernamental y el cumplimiento de las misiones de la defensa nacional; la preservación de los intereses o las necesidades vitales de Francia, así como el respeto de sus compromisos internacionales, especialmente el derecho de sobrevuelo del territorio; las misiones necesarias para la salvaguardia de las personas y de los bienes; el mantenimiento de los enlaces destinados a evitar el aislamiento de Córcega y los departamentos y territorios de ultramar; la salvaguardia de las instalaciones y del material de estos servicios». Sin embargo, un decreto precisa de manera restrictiva las actividades que deben permanecer.

En cambio, cabe añadir que ciertos principios de Derecho Administrativo

ofrecen fundamento a la autoridad jerárquica para mantener una actividad mínima de los servicios afectados por una huelga *a priori* lícita. Pues se había planteado, ya antes de la Ley de 1963, si el poder ejecutivo tenía la facultad, faltando las disposiciones previstas por el Preámbulo constitucional de 1946, para restringir el ejercicio del derecho de huelga de parte de determinados empleados públicos, a efectos de asegurar la continuidad del servicio público («servicio general del derecho», según la terminología del Consejo de Estado) o de salvaguardar la seguridad pública. En cuanto Tribunal Supremo del orden jurisdiccional administrativo, el Consejo de Estado afirmó varias veces a partir de 1950, que «el reconocimiento del derecho de huelga no puede tener como consecuencia la exclusión de las limitaciones que deben ponerse a este derecho, como a cualquier otro, para evitar su uso abusivo o contrario a las exigencias de orden público», y que, en ausencia de normas legales especialmente adoptadas a este fin, corresponde al Gobierno o a otra autoridad administrativa jerárquica, «responsable del buen funcionamiento de los servicios públicos», «la facultad de fijar la naturaleza y la extensión» de estas limitaciones, bajo el eventual control del juez (administrativo) de la legalidad de sus actos. También advirtió que dichas limitaciones afectasen a trabajadores («asalariados de derecho privado») del sector público industrial y comercial con tareas de seguridad, y no sólo a funcionarios públicos. Pero esta reiterada jurisprudencia asegura con certeza el fundamento tan sólo a medidas necesarias para la permanencia de la autoridad pública, o para la salvaguardia de la seguridad pública y de las personas (por ejemplo, las acostumbradas medidas para la continuidad de los servicios públicos hospitalarios en caso de huelga). En cambio, nos parece sumamente dudoso que aquel principio de continuidad del servicio público permita a la autoridad administrativa, a la luz de dicha jurisprudencia, imponer la prestación de un servicio, aún reducido, a los usuarios de un servicio público industrial y comercial (transportes públicos, terrestres o aéreos...) o incluso del Correo (1).

Resulta que la imposición de unos servicios mínimos, incluso en el sector de los servicios públicos, requiere, por regla general, de una Ley especial a estos efectos y cuya constitucionalidad la asegurarían, a la vez, el precepto del Preámbulo de 1946 y el valor constitucional tanto del principio de continuidad del servicio público como del objetivo de salvaguardia del interés general (naturalmente afectado por ciertas huelgas), ya reconocido por el Consejo constitucional en resoluciones de 1979 y 1987.

Ahora bien, surgen de vez en cuando proyectos o proposiciones de Ley reguladora del ejercicio del derecho de huelga o de mantenimiento de una cierta actividad en los servicios públicos afectados por una cesación de trabajo concertada. Por dos veces, al menos, en los últimos años se planteó en el debate público la necesidad de tal legislación: una proposición de Ley fue presentada por un

(1) Sobre este problema del alcance del principio de continuidad, véase nuestro texto: «Huelga y servicios esenciales en el Derecho francés» (traducción de Tomás Sala Franco), *Revista de Treball* (Valencia), n.º. 12/1990, págs. 20 y ss.

Senador después de las largas huelgas en «Electricité de France» y en los ferrocarriles en el invierno de 1986-1987. Después de los conflictos de fines de 1988 en Correos y en los transportes públicos de la capital, el propio Gobierno de Michel Rocard anunció varias veces su intención de preparar, por vía de concertación con las organizaciones sindicales representativas, un proyecto de Ley sobre servicios mínimos. Pero, esos dos intentos no desembocaron en debates parlamentarios, y el segundo tampoco en un proyecto de Ley. Hoy en día ya no se habla de «Ley de regulación de la huelga» o para imponer servicios mínimos.

A la hora de finalizar esta breve presentación del tema en el Derecho francés, queda por valorar un contenido decididamente modesto en términos de «regulación» (encuadramiento) del ejercicio de un derecho de huelga, por otra parte liberalmente concebido. Siendo siempre problemática, a veces peligrosísima, la valoración de los dispositivos de las normas jurídicas que en ellas se conforman, hay que ser prudentes. Nos conformaremos, pues, con unas pocas observaciones. Por un lado, cada movimiento de huelga en el sector de servicios públicos genera efectivamente graves problemas prácticos a los usuarios, y hasta ausencia total de prestaciones cuando no hay bastantes huelguistas para proporcionar un servicio mínimo. En este sentido, el liberalismo de nuestra normativa laboral podría llevar a tacharla de «ineficaz». «Ineficaz» desde el punto de vista del interés de los usuarios o del interés general («contra el que por naturaleza atenta a la huelga», se atrevió a notar el Consejo constitucional), ¡pero no desde el del alcance del ejercicio de la huelga, del mismo derecho constitucional de huelga! Por otro lado, este liberalismo —«laxismo» dicen otros— aparentemente no incita a los trabajadores y a los sindicatos representativos a multiplicar las suspensiones de trabajo perturbadoras: Francia se ha vuelto un país «poco huelguista», como ponen de manifiesto año tras año, las estadísticas del Ministerio de Trabajo. Tal vez es una muestra —pero ¿quién no lo sabía ya?— de que no existe una relación mecánica, entre contenido de las normas conformadoras del régimen de la huelga y el impacto de ésta fuera del ámbito de las relaciones profesionales. Sin embargo, ello significa, sobre todo, que parece preferible confiar en el «sentido de la responsabilidad» de las organizaciones sindicales y de los propios trabajadores, quienes, en el sector de los servicios públicos, sufren poco (todavía) la presión anti-huelga del miedo a perder su empleo por razones económicas. He aquí una opinión lo suficientemente compartida entre los protagonistas sociales, la «clase política» y la Administración para que la cuestión de la regulación de la huelga, por restricción del derecho constitucionalmente reconocido o imposición de servicios mínimos, se haya convertido hoy en día en una «serpiente de verano».

EL DERECHO A LA HUELGA Y LA NORMATIVA EN GRAN BRETAÑA CON ESPECIAL REFERENCIA A TRABAJADORES DE SERVICIOS ESENCIALES

Por ROBERT SIMPSON *

SUMARIO: I. Introducción. II: La acción industrial y la Ley: 1. Piquetes. 2. Derechos individuales de los trabajadores. 3. Organización de la acción industrial. 4. Previsiones especiales. III. Las relaciones industriales en los servicios esenciales. IV. Los conflictos industriales y derecho en los servicios esenciales: 1. La Función Pública. 2. Funcionarios de prisiones. 3. Servicio Nacional de Salud. 4. Gobiernos municipales. 5. Servicios de bomberos. 6. Empresas nacionalizadas y servicios públicos privatizados. V. Observaciones finales. **

I. INTRODUCCION

En general, el Derecho laboral británico no distingue entre los derechos y obligaciones de los diferentes grupos de trabajadores. En particular no existe un conjunto normativo de aplicación a los trabajadores del sector público distinto del de los trabajadores del sector privado. Esta cuestión tiene cierta importancia, ya que a lo largo de la última década, un número importante de «servicios públicos», incluyendo el suministro de agua, gas y electricidad, han sido transferidos del sector público al sector privado como parte del Programa del Gobierno Conservador de «privatización».

La privatización no ha alterado, formalmente al menos, los derechos legales de trabajadores empleados en esas áreas. Como tampoco han cambiado los derechos legales de los sindicatos que representan a esos trabajadores. En lo que se refiere al derecho los trabajadores a la huelga o a tomar cualquier otra medida de acción industrial, y el de sus asociaciones de organizar acciones industriales, por tanto, no se han producido cambios como consecuencia de su transferencia del sector público al sector privado. Son, en su mayor parte, los mismos derechos que los que disfrutaban otros trabajadores y otros Sindicatos en general. Existen, sin embargo, ciertas previsiones legales especiales que pueden afectar los derechos de algunos trabajadores que prestan «servicios públicos», incluso aunque algunos de ellos estén ahora técnicamente en el sector privado. Aunque el manifiesto

* London School of Economics.

** Traducción de Carmen Carrero Ortiz, Becaria de Formación de Personal Investigador. Universidad Carlos III de Madrid.