

LEY 19/1977, DE 1 DE ABRIL, SOBRE REGULACION DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y LA RATIFICACION POR ESPAÑA DE LOS CONVENIOS NUMEROS 87 Y 98 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

I

INTRODUCCION

1. El pasado 20 de abril nuestro ministro de Relaciones Sindicales, señor De la Mata, depositó en Ginebra, ante el director general de la Oficina Internacional del Trabajo, los instrumentos de ratificación por parte del Estado español de los convenios internacionales del trabajo núms. 87 —sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación— y 98 —sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva—. Se daba así cumplimiento a lo establecido en los artículos 14 del convenio núm. 87 y 7.º del convenio núm. 98; igualmente, por el artículo 20 de la Constitución de la O. I. T y el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, el director general de la O. I. T comunicará estas ratificaciones al secretario general de la O. N. U. para que éste proceda a su registro en la propia Secretaría General, haciéndolo público a la mayor brevedad posible.

Previamente, las Cortes Españolas aprobaron la *ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical* (B. O. E. del 4 de abril), a la que siguió el desarrollo reglamentario solicitado en la disposición final uno de la ley, principalmente el *real decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre*

depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la ley 19/1977, reguladora del derecho de asociación sindical (B. O. E. del 28 de abril) y el real decreto 1.048/1977, de 13 de mayo, de desarrollo de los procedimientos judiciales establecidos en la ley 19/1977, de 1 de abril (B. O. E. del 14 de mayo).

Finalmente, en el momento de redactar estas líneas se encuentra reunida en Ginebra la Conferencia Internacional del Trabajo, adonde por primera vez han acudido, de manera oficial, representantes de las centrales democráticas españolas (recientemente legalizadas), encabezados por Nicolás Redondo, secretario general de la U. G. T. Aprovechando dicho foro mundial, este líder sindical denunció las irregularidades e incongruencias a que había conducido una «reforma» sindical propiciada por el Gobierno y aún inacabada. La reacción gubernamental parece haber sido positiva, ya que el Consejo de Ministros, en su reunión del día 2 de junio, aprobó el *real decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales»* (B. O. E. del 8 de junio). En realidad, se trata de una norma-marco por la que se autoriza al Gobierno para introducir las adaptaciones requeridas por el marco institucional creado a partir de la ley de 1 de abril en los distintos aspectos sindicales (disposiciones adicionales 1.ª, 2.ª y 3.ª) y que parecen haberse acometido parcialmente en el Consejo de Ministros del 10 de junio, que ha aprobado dos nuevos reales decretos sobre la «reforma» sindical, aún no publicados.

Con independencia del alcance de estas nuevas normas, nuestro estudio tendrá por objeto el análisis de los problemas que se derivan de la ratificación por España de los dos convenios de la O. I. T y de la compatibilización de estas normas internacionales sobre libertad sindical con nuestra legislación interna, particularmente la ya citada ley de Asociación Sindical y su desarrollo reglamentario, hasta donde nos sea conocido.

2. Desde 1956, fecha del reingreso de España en la Organización Internacional del Trabajo —a la que pertenecía desde 1941—, nuestro país ha mantenido un largo contencioso con dicha Organización al existir todo un aparato político-sindical en abierta contradicción con la ideología dominante en la O. I. T. (típica de las democracias occidentales) en materia de libertad sindical. En definitiva, la falta de libertad sindical en España desde 1936 es una consecuencia de la conculcación de la libertad de asociación en general como parte integrante de las demás libertades civiles y políticas de las que nos hemos visto privados en todo este tiempo, víctimas de un régi-

men político autoritario (1). Así lo ha entendido la O. I. T., que ha denunciado reiteradamente la ausencia de los más elementales derechos sindicales en España con todos los medios a su alcance: la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo, en donde anualmente se impugnaba la representación de los trabajadores por evidente falta de representatividad de acuerdo con el artículo 3.º, párrafos 5, 8 y 9, de la Constitución de la O. I. T. (2); por la propia Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración; las Memorias del director general de la O. I. T. (3); la actividad de los órganos de control de la aplicación de los convenios y recomendaciones de la O. I. T., en particular la Comisión de Exper-

(1) La resolución de 25 de junio de 1970 adoptada por la Conferencia I. T. en su 54 reunión (1970) sobre la base de un informe elaborado por la Oficina I. T. (*Derechos sindicales y su relación con las libertades civiles*, Ginebra, 1969, 76 págs.), señala la íntima relación existente entre los derechos sindicales y las libertades civiles, especialmente «el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias», «la libertad de opinión y de expresión», «el derecho de reunión», «el derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales», etc. (cfr. *Actas de la Conferencia Internacional del Trabajo*, 1970, pág. 763). Véase, sobre este tema, N. VALTICOS: «Un développement du droit international du travail: les droits syndicaux et les libertés publiques», en *Hommage à Paul Horion*, Lieja, 1972, págs. 263-89. Véase, igualmente, C. WILFRED JENKS: *Human Rights, Social Justice and Peace. The Broader Significance of the I.L.O. Experience*, Norwegian Nobel Institute, Symposium on the International Protection of Human Rights (25 to 27 September 1967), especialmente págs. 3-12, y K. YOKOTA: «International Standards of Freedom of Association for Trade Union Purposes», en *Recueil des Cours*, t. 144 (1975-2), en especial págs. 315-21.

(2) Véase la primera de dichas impugnaciones en las *Actas de la 39 reunión de la Conferencia I. T.* (Ginebra, 1956), Apéndice II: Sexto informe de la Comisión de Verificación de Poderes (págs. 582-85) y procedimiento de la Comisión (págs. 571-73). La propuesta de impugnación — que partiera de sendas cartas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos — fue rechazada en la 27 sesión de dicha Conferencia (25 de junio de 1956) por 124 votos contra 48 y 59 abstenciones; cfr. este resultado y la discusión previa en las mismas *Actas*, cit., págs. 425-35. En los años sucesivos la Comisión de Verificación de Poderes ha venido recibiendo impugnaciones similares, pero no ha vuelto a analizar el fondo del asunto al existir ya un precedente sin cambio esencial en las circunstancias y prohibiésclo el propio Reglamento de la Conferencia.

(3) Véase, por todas, *La O. I. T. y los Derechos humanos*, Ginebra, 1968, 123 páginas. Es una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo que contiene la Memoria de su director general — a la sazón, David A. Morse — a la 52 reunión de la Conferencia I. T. (1968) y que fue también presentada por la O. I. T. como Informe a la Conferencia Internacional de Derechos Humanos celebrada en Teherán en 1968. Cfr. especialmente págs. 32-42.

tos (4), y la Comisión de la Conferencia (5), y, finalmente, el procedimiento especial de control de la libertad sindical, realizado en nuestro caso por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O. I. T. (6) y el Grupo de Estudio enviado por la O. I. T. a España en 1969 para realizar una valoración de la situación laboral y sindical, a petición del Gobierno español (7).

3. La situación político-sindical se ha mantenido invariable hasta momentos muy recientes: la *ley Sindical* de 17 de febrero de 1971 y las disposiciones posteriores que la desarrollaron supusieron un nuevo espaldarazo al

(4) Véase Oficina I. T.: *Libertad sindical y negociación colectiva*, Ginebra, 1973, 94 págs. Se trata de un estudio general sobre la aplicación de los convenios sobre la libertad sindical y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y sometido como Informe a la 58 reunión de la Conferencia I. T. (1973), con abundantes referencias a la situación española en ese momento. Un resumen de este Informe se encuentra también en otra publicación posterior de la Oficina I. T., *La liberté syndicale: une étude internationale*, Ginebra, 1975, págs. 7-46.

(5) Véase los trabajos de la Comisión de la Conferencia en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la base del Informe de la Comisión de Expertos ya citado, en *La liberté syndicale: une étude internationale*, cit., págs. 47-55.

(6) El Comité ha recibido abundantes quejas de las grandes centrales obreras por supuestas y reiteradas violaciones de los derechos sindicales en España. Es un órgano tripartito del Consejo de Administración compuesto por nueve miembros (tres gubernamentales, tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios), creado en 1950 como instancia preliminar a la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical, que, ante la inoperancia de esta última (por ser necesario para su actuación el consentimiento del Estado interesado), ha asumido sus funciones entrando a analizar el fondo de las quejas que se le someten (cfr. D. C. VIANNPOULOS: *La protection internationale de la liberté syndicale. La Commission d'Investigation et de Conciliation en matière de liberté syndicale de l'Organisation Internationale du Travail*, París, 1973, págs. 165-190, *passim*). El Comité publica sus informes en el *Boletín Oficial de la O. I. T.*; una recopilación de sus decisiones (desde su creación ha estudiado más de 800 quejas procedentes de todo el mundo) la ha publicado la Oficina I. T. (*La libertad sindical*, Ginebra, 1972, 165 págs.; existe una segunda edición de 1976) y en ella se encuentra una amplia referencia a los casos relacionados con España.

(7) Véase Oficina I. T.: «Informe del Grupo de Estudio encargado de examinar la situación laboral y sindical en España», en *Boletín Oficial de la O. I. T.*, 2.º suplemento especial, vol. LII, 1969, núm. 4, 309 págs. Existe también edición aparte. Véase también un interesante estudio a este respecto de N. VALTICOS: «Une nouvelle expérience de protection des droits de l'homme: le groupe d'étude chargé d'examiner la situation en matière du travail et en matière syndicale en Espagne», en *A. F. D. I.*, vol. XVI (1970), págs. 567-89.

sindicalismo vertical en detrimento, una vez más, de la libertad y de los derechos sindicales. Pero la aprobación el 15 de diciembre de 1976 en referéndum nacional de la *ley para la Reforma Política* ha significado un giro importante en las directrices políticas de nuestro país, con las consiguientes repercusiones en el ámbito sindical. En efecto, el artículo 1.º de la ley, al reconocer que la soberanía emana del pueblo y que «los derechos fundamentales de la persona son inviolables y vinculan a todos los órganos del Estado», ha posibilitado una reforma sindical importante cristalizada en la *ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical* (B. O. E. del 4 de abril) y el *real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo* (B. O. E. del 9 de marzo).

Ambas disposiciones constituyen el intento más serio, en los últimos cuarenta años, de acercar la legislación española a la realidad sindical y a las directrices de la O. I. T. Como se pone de relieve en el preámbulo de la *ley sobre regulación del derecho de asociación sindical*, se acomete la reforma sindical «teniendo en cuenta los convenios internacionales, especialmente los convenios números ochenta y siete y noventa y ocho de la Organización Internacional del Trabajo, así como el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales recientemente firmado por el Gobierno español». Pero si bien es verdad que los convenios núms. 87 y 98 de la O. I. T. y los dos Pactos de las Naciones Unidas han recibido ya el dictamen favorable de la Comisión de Asuntos Exteriores y del Pleno de las Cortes Españolas y han sido ratificados por el Estado español (8), ello no quiere decir que la reforma introducida en nuestro Derecho positivo suponga una perfecta homologación de nuestra normativa con los textos internacionales.

Esto se explica, en primer término —y como tendremos ocasión de señalar—, por las deficiencias de la ley 19/1977, de 1 de abril, a la hora de reconocer y de regular el derecho de asociación sindical, fruto de la técnica legislativa empleada (el proyecto de ley) y que obedeció, sin duda, a criterios de pura oportunidad política; si la intención, como hemos dicho, era homologar nuestra legislación con las normas de la O. I. T., hubiera sido mucho más eficaz el simple real decreto-ley o, mejor aún, la ratificación pura

(8) Efectivamente, la publicación de los instrumentos de ratificación de los convenios de la O. I. T. ya se ha producido: el del convenio núm. 87 se encuentra en el B. O. E. del 11 de mayo, y el del convenio núm. 98 en el B. O. E. del 10 de mayo. Por lo que se refiere a los Pactos de Naciones Unidas, sus instrumentos de ratificación se han publicado en el B. O. E. de 30 de abril y entrarán en vigor para España transcurridos tres meses. Es de resaltar, sin embargo, que no se ha ratificado el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

y simple de los dos convenios de la O. I. T. (9). En segundo término, porque el contenido de la libertad sindical no se agota en el derecho de asociación sindical (parte esencial de dicha libertad), sino que tiene una segunda vertiente, no menos importante, en el ámbito de la negociación colectiva y en el ejercicio del derecho de huelga.

Por último, y en tercer lugar, el deseo expresado en el preámbulo de la ley de Asociación Sindical de compatibilizar de alguna manera la «reforma» sindical introducida con el Derecho positivo anterior (fundamentalmente la Declaración XIII del Fuero del Trabajo y la ley Sindical de 1971) ha provocado la supervivencia, en gran parte, del aparato del sindicalismo vertical y la creación de un derecho de carácter transitorio (al que obedece, por ejemplo, el *real decreto-ley 19/1976, de 8 de octubre, sobre creación, organización y funciones de la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales* —B. O. E. del 27 de octubre—) de difícil asimilación a la exigencia del respeto del principio de libertad sindical.

4. En el *marco de la O. I. T.* se recoge el principio de libertad sindical en un doble plano: de un lado, la *Constitución* confiere un valor universal al principio al afirmar en su preámbulo que «... la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social» y «considerando que es urgente mejorar dichas condiciones [mediante el] reconocimiento... del principio de libertad sindical»; por otra parte, la *Declaración de Filadelfia* (10) señala, entre los principios fundamentales de la O. I. T., que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante», «todos los seres humanos... tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad», y, entre sus objetivos, el de «lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva».

(9) Como señalan los artículos 15.3 (convenio núm. 87) y 8.3. (convenio núm. 98), ambos textos internacionales entrarán en vigor para cada Estado miembro «... doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación». En otras palabras: una vez ratificados los dos convenios, la Administración dispone del plazo de un año para adecuar la legislación interna a la normativa internacional antes de que ésta entre en vigor para el Estado ratificante. La técnica de la ratificación hubiese sido, pues, mucho más cómoda y efectiva para nuestro ejecutivo. Por otro lado, una idea de la aceptación a nivel universal de ambos convenios nos la da su estado de ratificación: con referencia a la fecha de 7 de mayo de 1975 se habían registrado 82 ratificaciones de otros tantos Estados para el convenio núm. 87 y 96 ratificaciones para el convenio núm. 98.

(10) *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, aprobada en Filadelfia por la C. I. T. el 10 de mayo de 1944. Figura como *Anexo* a la Constitución de la O. I. T. y tiene, por tanto, rango constitucional.

va». De otro lado, el desarrollo de este enunciado constitucional ha corrido a cargo de los *convenios internacionales del trabajo* núms. 11 —sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921—, 84 —sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947—, 87 —sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948— y 98 —sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949— y las *resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo* (11).

Son precisamente los convenios núms. 87 y 98 los textos internacionales más perfectos (12) y auténtica piedra de toque a la hora de averiguar el contenido y el alcance del principio de libertad sindical en el orden internacional como referencia de las legislaciones nacionales. Dicho sucintamente, el *convenio núm. 87* reconoce un derecho individual que asiste a todo trabajador o empleador a *constituir organizaciones* (art. 2) para fomentar y defender sus intereses (art. 10), así como el de afiliarse a las ya existentes (art. 2); este derecho se completa con el de federación, confederación y afiliación a las organizaciones internacionales respectivas (arts. 5 y 6). Estos derechos (de los que sólo se excluyen, por el artículo 9, a las fuerzas armadas y a la policía) se ejercerán sin autorización previa (art. 2) y la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones así constituidas no estará sujeta a condiciones contrarias al convenio (art. 7); la única condición que se impone a los trabajadores y empleadores es la observancia de los estatutos de sus organizaciones y el respeto de la legalidad (arts. 2 y 8.1), si bien se establece, como cláusula de garantía, que «la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio» (art. 8.2).

(11) Especialmente las siguientes: resolución sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, incluyendo la protección de los delegados sindicales en todos los niveles (29 de junio de 1961); resolución sobre la libertad sindical (9 de julio de 1964), y la ya mencionada resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles (25 de junio de 1970).

(12) En relación, por ejemplo, con el *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales* de las Naciones Unidas (1966), su artículo 8 formula un contenido del principio de libertad sindical menos detallado que el de los convenios de la O. I. T. y propicio a una interpretación más restrictiva de los derechos en él reconocidos, a pesar de tener innegables méritos, como el de reconocer expresamente el derecho de huelga. Los redactores del artículo 8 fueron conscientes de sus limitaciones e introdujeron en el párrafo 3.º del mismo artículo una cláusula de salvaguardia de los derechos reconocidos en el convenio núm. 87. Véase, a este respecto, Bureau I. T.: «Analyse comparative des pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et des conventions et recommandations internationales du travail», en *Extrait du Bulletin Officiel de l'O. I. T.*, vol. III, 1969, núm. 2, págs. 14-18.

En segundo lugar, el mismo convenio dispone la *libertad de gestión* de dichas organizaciones de trabajadores y empleadores, concretamente el derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción (art. 3.1); todo ello con las garantías de que no habrá injerencias por parte de las autoridades públicas (art. 3.2) y de que no estarán sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa (art. 4).

Si el convenio núm. 87 tiende a proteger las organizaciones de trabajadores y empleadores de la injerencia del Estado, el *convenio núm. 98*, por el contrario, trata de evitar las injerencias recíprocas entre unas y otras organizaciones: el artículo 1 señala que los trabajadores, individualmente, gozarán de protección «contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo»; por el artículo 2, las organizaciones de trabajadores y empleadores estarán protegidas «contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras» en su constitución, funcionamiento o administración. Por último, se fomentará el uso de procedimientos de negociación colectiva entre ambos tipos de organizaciones para reglamentar las condiciones de empleo (art. 4); se excluyen, sin embargo, de la aplicación de este precepto, las fuerzas armadas y policía (art. 5), así como los funcionarios públicos al servicio de la Administración del Estado (art. 6).

Procede ahora proyectar estos principios sobre la realidad sindical española; en todo caso, el alcance y la interpretación de los principios anteriormente enunciados se realizará de acuerdo con los trabajos preparatorios de los convenios y con la práctica generada por los órganos de control de la O. I. T., fundamentalmente el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

II

EL DERECHO DE CONSTITUCION Y DE GESTION DE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES

5. A) El derecho de *constitución de organizaciones* profesionales se encuentra recortado en la *ley sobre regulación del derecho de asociación sindical* en una doble perspectiva, al sustituir el término «organizaciones» por el más restrictivo de «asociaciones» y al limitar la libertad de creación a «cada rama de actividad, a escala territorial o nacional» (art. 1.1). La *ratio*

de este precepto hay que buscarla en la discusión del proyecto de ley en el seno de la Comisión de Leyes Fundamentales y Presidencia del Gobierno de las Cortes Españolas, donde se enfrentaron dos tesis opuestas a lo largo de los trabajos parlamentarios y que provocaron una serie de incongruencias en el texto definitivo: de una parte, la tesis progresiva, defendida por la ponencia y otros procuradores, intentó suprimir estos inconvenientes modificando el texto del proyecto enviado por el Gobierno, en función de que «es más congruente con el contexto del proyecto el hacer referencia a organizaciones, al género, que referirse a una especie determinada como es la organización de primer grado o asociación; en segundo lugar, el concepto de «rama de actividad» es «necesariamente ambiguo, oscuro y tan sólo comporta... un ingrediente restrictivo del principio de libertad [sindical]» (13).

De otra parte, estos argumentos se enfrentaban con los de la tesis conservadora, sustentada por un gran número de procuradores procedentes del tercio sindical, y que defendieron el texto gubernamental, al ser éste compatible con el Derecho positivo anterior (Declaración XIII, párrafo 3.º, del Fuero del Trabajo y ley Sindical de 1971, especialmente el capítulo II de su título II) y permitir de esta manera la continuidad legal de toda la estructura sindical verticalista (14) consiguiendo, al mismo tiempo, la introducción de serias trabas a una posible legalización de las grandes centrales obreras que actúan bien a nivel estatal (U. G. T., C. C. O. O., U. S. O., C. N. T.), bien a nivel de las nacionalidades (S. T. V., S. G. C.), obstáculos que sólo se salvaron con unas normas reglamentarias que desarrollan la ley con criterios de gran generosidad (15). En todo caso, la incongruencia interna de

(13) Cfr. la intervención del miembro de la ponencia, señor García Carrero, en la Comisión de Leyes Fundamentales y Presidencia del Gobierno (Cortes Españolas: *Diario de Sesiones de las Comisiones*, núm. 731, págs. 44 y 42, respectivamente).

(14) Véase, a título de ejemplo, la defensa de esta tesis que reconoce el derecho de asociación sólo en el marco del sindicalismo vertical (u Organización Sindical) por parte del procurador señor Lamo de Espinosa en el *Diario de Sesiones...*, cit., núm. 731, págs. 24-27. El texto de la ponencia fue derrotado por un voto y en su lugar se aprobó el primitivo del Proyecto del Gobierno (cfr. el *Diario de Sesiones...*, cit., núm. 732, págs. 2-4). Para un examen *in extenso* de ambas posturas, véase el *Diario de Sesiones...*, cit., núm. 731, págs. 34-36, 38, 41-43, 47-50 y 52-56; núm. 732, págs. 40-41 y 43; núm. 733, págs. 7, 29-30, 35-40 y 45-48; núm. 734, págs. 14-22. Una enmienda del procurador señor Sancho Rof defendiendo el texto de la ponencia fue nuevamente rechazada en el Pleno de las Cortes, que aprobó la ley (30 de abril de 1977) por una diferencia de tres votos.

(15) La legalización de las centrales democráticas se consiguió con el *real decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la ley 19/1977, reguladora del derecho de asociación sindical*,

la ley persiste, por cuanto el artículo 1.2 introduce una gran ambigüedad en un desesperado intento de querer salvar, al menos parcialmente, el escollo del párrafo 1.º, al decir que se entiende por *rama de actividad* «el ámbito de actuación económica, la profesión u otro concepto análogo que los trabajadores o los empresarios determinen en sus estatutos».

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical ha declarado que «una situación en la que se niega a un individuo toda posibilidad de elección entre distintas organizaciones, porque la legislación sólo permite la existencia de una sola en la rama profesional en que el interesado ejerce su actividad, es incompatible con los principios incorporados en el convenio núm. 87» (16). Opinión que se corrobora por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, al calificar dicha situación, en relación con el caso español, de «monopolio sindical impuesto por la ley» e incompatible, por consiguiente, con el «principio de libre elección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sentado (*sic*) en el artículo 2 del convenio número 87» (17). Finalmente, la doctrina es unánime en la condena del monopolio sindical y del sindicato único impuesto por la ley (18).

promulgado de acuerdo con la autorización contenida en la disposición final, uno, de la ley: «Oídos el Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos y el Consejo Nacional de Empresarios», órganos del sindicalismo vertical. El artículo 1.2.2.º de dicho decreto, que regula únicamente los extremos relativos al depósito de los estatutos de las organizaciones profesionales, prevé que, cuando se trate de la inscripción de federaciones o confederaciones, se acompañará «... copia autorizada de los acuerdos de constitución, incorporación o afiliación adoptados por los órganos de gobierno de las asociaciones u organizaciones correspondientes». El sentido primitivo de la ley queda, pues, totalmente desvirtuado por su decreto reglamentador, lo que resulta incorrecto desde el punto de vista de la técnica jurídica.

(16) Cfr., entre otros, el 83 Informe del Comité de Libertad Sindical, caso número 303, párrafo 191.

(17) Cfr. la publicación de la Oficina I. T.: *Libertad sindical y negociación colectiva* (Estudio general de la Comisión de Expertos), Informe III (Parte 4 B) sometido a la 58 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1973), pág. 31, párrafos 72-73. Cfr. igualmente Bureau I. T.: *La liberté syndicale: une étude internationale*, cit., págs. 16-19 y 43. El artículo 1.4.º del primitivo proyecto preveía que «las asociaciones profesionales no podrán estar sujetas a la disciplina de las asociaciones o partidos de carácter político»; la ponencia no recogió este extremo, a pesar de la oposición manifestada por algunos procuradores (cfr. *Diario de Sesiones...*, cit., núm. 732, págs. 21-23 y 34; núm. 733, págs. 3-4).

(18) Véase, entre otros, G. SPYROPOULOS: *La liberté syndicale*, París, 1956, página 147; C. WILFRED JENKS: «The International Protection of Freedom of Association of Trade Union Purposes», en *Recueil des Cours*, t. 87 (1955-I), pág. 80; N. VALITICOS: «Les normes de l'Organisation Internationale du Travail en matière de protec-

6. El *derecho de afiliarse* (art. 2.1) a las asociaciones constituidas de acuerdo con el artículo 1 conlleva el derecho de esas asociaciones a constituir o a afiliarse a federaciones y confederaciones (art. 4); sin embargo, no se reconoce expresamente el derecho a afiliarse a organizaciones internacionales, ya sean de trabajadores o de empleadores, tal como se recoge en el artículo 5 del convenio núm. 87. La explicación acaso esté en un sentimiento tácito de los procuradores sobre la imposibilidad, al menos por el momento, de homologar las asociaciones que se creen conforme a la ley con las organizaciones profesionales internacionales. Un miembro de la ponencia razonaba, defendiendo la no inclusión de este derecho, que «el día de mañana lo que no se prohíbe se pueda hacer, que es un principio de Derecho, y estas organizaciones en su propia base estatutaria, en sus propias confederaciones verán el alcance y la dimensión que a esto darán por sus propios acuerdos el día de mañana, si hubiera una reforma total de la Organización Sindical» (19).

7. La garantía que ofrece el convenio núm. 87 de que las organizaciones de trabajadores y empleadores se constituirán *sin autorización previa* (art. 2) y que la adquisición de su *personalidad jurídica* no estará sujeta a condiciones (art. 7), viene matizada por la ley española que exige (art. 3) a las asociaciones que se vayan a constituir el depósito previo de sus estatutos en una oficina pública que no se determina. En realidad, se trata de un registro, puesto que el artículo 3 añade que sólo adquirirán su personalidad jurídica a los veinte días de efectuado el depósito (lo que equivale a una inscripción constitutiva), «salvo que dentro de dicho plazo se inste de la autoridad judicial competente [también sin determinar] la declaración de no ser conformes a Derecho».

La indeterminación de esta norma ha inducido al procurador señor Esperabé de Arteaga a manifestar que «... admite la posibilidad de una suspensión de estos sindicatos por vía administrativa. Basta que el Gobierno inste de la autoridad judicial competente la declaración de no ser conforme a Derecho para que ese sindicato quede suspendido *sine die* y se dicte por

tion des droits de l'homme», en *Revue des Droits de l'Homme*, vol. IV (1971), núm. 4, págs. 702-703; D. C. YIANNPOULOS: *La protection internationale de la liberté syndicale...*, cit., págs. 40-41; G. VON POTROBSKY: «La protección de los derechos sindicales. Veinte años de labor del Comité de Libertad Sindical», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 85, núm. 1 (enero de 1972), pág. 84.

(19) Cfr. la intervención del miembro de la ponencia señor Lample Operé en el *Diario de Sesiones...*, cit., núm. 736, pág. 8; véase la discusión sobre el tema en el mismo lugar. págs. 7-12.

la autoridad judicial resolución competente. Esto es abrir la puerta a la arbitrariedad» (20). Para evitar situaciones de este tipo, es preciso que el procedimiento de registro obligatorio se aplique con mucha cautela con el objeto de que no deje de ser una simple formalidad y se logre con ello el respeto de los artículos 2 y 7 del convenio núm. 87. Como ponen de manifiesto tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical, si bien puede ser conveniente someter a cierto control las actividades de un sindicato, este control no se debe realizar en el momento de su constitución, sino *a posteriori* y por parte de una autoridad judicial independiente (21). Además, como el registro confiere personalidad jurídica, habría de establecerse qué derechos se confieren a las organizaciones no registradas (22).

(20) Cfr. *Diario de Sesiones...* cit., núm. 735, pág. 34; véase también págs. 41-44 y 47-49. No es buena técnica legislativa el dejar al arbitrio de las normas reglamentarias (disposición final, uno, de la ley) aspectos tan importantes como el de la determinación de la oficina pública y la autoridad judicial competente, cuando la legalización de las centrales o sindicatos, en aplicación de criterios democráticos, debiera ser automática. Según el real decreto de 22 de abril (depósito de los estatutos), se establece una oficina pública para la recepción de los Estatutos, que depende directamente del ministro de Relaciones Sindicales y que cuenta con Oficinas Delegadas Provinciales (art. 5.º y disposición transitoria segunda). De otro lado, por el real decreto de 13 de mayo (*B. O. E.* del 14) se establece un procedimiento judicial que se podría calificar de *híbrido*, ya que ante un acto administrativo típico, como es el realizado por el encargado de la Oficina de depósito de los Estatutos, no cabe recurso contencioso-administrativo, sino que serán competentes «... los Juzgados de Primera Instancia de la capital en que radique la oficina donde se hubieran depositado el acta de constitución y los Estatutos de la Asociación Sindical correspondiente» (art. 7.º de dicho real decreto). Otra especialidad es que cabe una especie de «acción pública», ya que podrán actuar como demandantes no sólo el Ministerio Fiscal, que lo será necesariamente (art. 6.º), sino también «... las personas naturales o jurídicas titulares de un derecho subjetivo que les faculte para obtener las declaraciones judiciales previstas en los artículos 3.º y 5.º de la ley 19/1977, de 1 de abril» (art. 8.º); además, también podrá intervenir en el proceso, como *coadyuvante* del demandante o del demandado, «... cualquier persona natural o jurídica que tuviere interés directo en el asunto (artículo 10). El procedimiento, por último, será el establecido para los incidentes en la ley de Enjuiciamiento Civil (arts. 741 y sigs. de la misma) con ciertas especialidades en materia de prueba (art. 11 del real decreto); las sentencias serán apelables en un solo efecto (el devolutivo) y cabrá recurso de casación o, en su caso, de revisión (art. 16). Hasta este momento no se conoce ninguna impugnación del depósito de los estatutos de las centrales democráticas ya legalizadas, que, como se recordará, adquieren personalidad jurídica a los veinte días de presentados los estatutos.

(21) Cfr. Bureau I. T.: *La liberté syndicale: une étude internationale*, cit., págs. 14; 68 Informe del Comité de Libertad Sindical, caso núm. 239, párrafos 31 y 32.

(22) N. VAURICOS: *Droit international du travail*, Paris, 1970, pág. 261, nota 4;

8. Por lo que se refiere al capítulo de las *exclusiones* en el goce del derecho a constituir organizaciones profesionales, recordemos que el artículo 9.1 del convenio núm. 87 deja en manos de las legislaciones nacionales la determinación de «hasta qué punto se aplicarán a las *fuerzas armadas* y a la *policía* las garantías previstas por el presente convenio». Por su parte, la ley española excluye de sus beneficios en la disposición final uno al «personal militar», se olvida de la policía (23) y establece (disposición adicional dos) que la sindicación de los funcionarios públicos y del personal civil al servicio de la Administración militar «se regulará por disposiciones específicas», que, nos tememos, tardarán en aparecer. La contradicción entre la norma internacional y la interna es, en este caso, manifiesta: en varias ocasiones, el Comité de Libertad Sindical ha manifestado que «la negación del derecho de sindicación a los trabajadores al servicio del Estado es incompatible con el principio generalmente admitido de que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir, sin autorización previa, los sindicatos de su elección» (24). La Comisión de Expertos incluye a España en el grupo de países que no reconocen el derecho de sindicación para los funcionarios públicos (25) y la doctrina sólo admite ciertas limitaciones en relación con los funcionarios de prisiones, bomberos, fuerzas armadas y policía, precisamente en función del trabajo que desempeñan (26). Urge, pues, adecuar nuestra legislación a las exigencias del convenio núm. 87 en este punto, máxime si se tiene en cuenta la atención que la O. I. T. le viene prestando últimamente (27).

D. C. YIANNPOULOS: *La protection internationale de la liberté syndicale...*, cit., páginas 46-47.

(23) La discusión del Proyecto en la Comisión de Leyes Fundamentales se centró fundamentalmente en el problema de la sindicación de los funcionarios públicos. Véase, a título de ejemplo, el *Diario de Sesiones...*, cit., núm. 736, págs. 42-43, 45, 47-48 y 50. El «olvido» legal de la sindicación de los policías se podría subsanar, con una interpretación progresista, asimilándoles al tema de la sindicación de los funcionarios públicos, puesto que lo son, en nuestro país, del Ministerio de la Gobernación.

(24) Véase, entre otros, el 84 Informe del Comité de Libertad Sindical, caso número 423, párrafo 73.

(25) Cfr. Bureau I. T.: *La liberté syndicale: une étude internationale*, cit., pág. 8.

(26) Véase K. YOKOTA: «International Standards of Freedom of Association for Trade Union Purposes», en *Recueil des Cours*, t. 144 (1975-I), págs. 334-39.

(27) Véase Oficina I. T.: *Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo en el servicio público*. Informe II sometido a la Conferencia Técnica sobre el Servicio Público, Ginebra, 1975.

9. B) En cuanto al *derecho de gestión de las organizaciones profesionales*, se reconoce en el artículo 1.3 de la ley española: las asociaciones «establecerán sus propios estatutos, se gobernarán con plena autonomía y gozarán de protección legal para garantizar su independencia respecto de la Administración Pública...». Esta norma da una satisfacción suficiente a las exigencias del convenio núm. 87. No obstante, el aspecto más importante de la libertad de gestión es que las organizaciones no puedan ser disueltas o suspendidas por vía administrativa (28), sino que sólo lo serán por vía judicial. A este respecto, el artículo 5 de la ley dispone que dicha suspensión o disolución sólo se podrá llevar a cabo «mediante resolución del órgano judicial basada en la realización de las actividades determinantes de la ilicitud o en otras causas previstas en las leyes o en los estatutos». Dicha autoridad judicial (los Juzgados de Primera Instancia, según el real decreto de 13 de mayo) aplicará, en el mejor de los casos, el Derecho positivo en vigor, ya que el propio preámbulo de la ley recuerda el deber de «acatamiento de la legalidad» que tendrán las asociaciones que se constituyan.

En principio, este deber de «respetar la legalidad» lo impone también el artículo 8.1 del convenio núm. 87; pero su párrafo 2.º advierte que «la legislación nacional no menoscabará las garantías previstas por el presente convenio», cláusula que, desde luego, no recoge el texto español. Por tanto, si tenemos en cuenta que en el momento político actual se niega la posibilidad de legalización a partidos políticos situados a la izquierda del P. C. E. con una fuerte vocación sindicalista, juzgue el lector qué posibilidades de constitución, adquisición de personalidad jurídica y gestión tendrán las centrales sindicales (de tendencia unitaria) que se inspiren en la ideología política de los partidos anteriormente mencionados (M. C., P. T. E., O. R. T., L. C. R., etc.). Si no logran su legalización, la transgresión del artículo 8.2 del convenio núm. 87 será manifiesta; sería mucho más efectivo y respetuoso con los principios y la práctica de la O. I. T. —ya lo hemos indicado en el apartado 7 de este trabajo— permitir su legalización en todo caso, y controlar *a posteriori* su acatamiento de la legalidad, a través de sus actuaciones.

(28) Inicialmente estaba prevista esta posibilidad en el texto primitivo del Proyecto enviado por el Gobierno, cuyo artículo 5.2 señalaba que «la autoridad gubernativa podrá acordar la suspensión cautelar...» por un plazo de treinta días. Sin embargo, la ponencia retiró esta norma (cfr. la defensa de esta supresión por el miembro de la ponencia señor García Carrero, en *Diario de Sesiones...*, cit., núm. 736, páginas 15-18).

III

EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION
COLECTIVA

10. La garantía establecida en la ley de Asociación Sindical en su artículo 1.3 de que las asociaciones gozarán de protección legal «... contra todo *acto de injerencia* de unas respecto de otras», se corresponde con el artículo 2 del convenio núm. 98, aunque éste sea más explícito al determinar, por vía de ejemplo, cuáles pueden ser esos «actos de injerencia». Fundamentalmente, se trata de evitar que los empleadores puedan controlar (en la constitución, funcionamiento o administración) una o varias organizaciones de trabajadores, lo que haría ilusorio el ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores. Conforme al artículo 3 del mismo convenio, se crearán «organismos adecuados a las condiciones nacionales... para garantizar el respeto al derecho de sindicación». Estos organismos varían bastante en el Derecho comparado, aunque normalmente son de carácter administrativo, por lo que su actividad, para una mayor garantía, debe estar sometida a control por parte de una instancia judicial (29). El peligro de injerencia será mucho mayor si, como sucedía en España, los sindicatos eran organizaciones mixtas necesariamente de trabajadores, técnicos y empresarios (ley Sindical de 1971, título III), al igual que el Comité Ejecutivo Sindical y el Congreso Sindical (30).

11. Al señalar el artículo 2.2 de la ley española que «los trabajadores y los empresarios gozarán de protección legal contra todo *acto de discriminación* tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo o función», crea una norma más amplia que su homónima del convenio número 98 (art. 1.1), ya que éste abarca sólo a los trabajadores, al partir de la hipótesis de que los empresarios no necesitan de tal protección. En efecto, la práctica demuestra que las violaciones más frecuentes de los derechos sindicales en este terreno corresponden a los empresarios, en materia de

(29) Cfr. D. C. YIANNPOULOS: *La protection internationale de la liberté syndicale...*, cit., págs. 66-67. Véase también los Informes del Comité de Libertad Sindical núm. 66 (caso núm. 239, párrafo 115) y núm. 52 (caso núm. 239, párrafo 172).

(30) Cfr. Bureau I. T.: *La liberté syndicale: une étude internationale*, cit., páginas 36-37, en donde se recoge la opinión de la Comisión de Expertos en torno al caso español.

contratación (establecimiento de «listas negras» de nombres de militantes sindicales indeseables para los empleadores o la introducción de la cláusula *close shop* en el contrato de trabajo) o de despido. Este último aspecto es el que tiene más relevancia en la situación española actual: por el *real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*, un empresario podría despedir a un trabajador por el mero hecho de desarrollar una actividad sindical tan típica como es el ejercicio de su derecho a participar en una huelga «de celo o reglamento» (considerada como acto ilícito o abusivo en el artículo 7.2 del real decreto-ley), o si esa huelga tiene por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, «lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo», lo que le confiere por el artículo 11, c), del mismo cuerpo legal, el carácter de huelga «ilegal» que, según el artículo 33, j), es una «causa justa» de despido disciplinario. En todo caso, y si el magistrado de trabajo declara improcedente el despido, el empresario puede negarse a readmitir al trabajador perjudicado (salvo que ostente un cargo electivo de carácter sindical), sustituyendo dicha readmisión por una indemnización económica que fijará el magistrado (art. 37, apartados 3, 4, 5 y 6 del citado real decreto-ley). Si son tan reducidas las garantías jurídicas concedidas a nuestros trabajadores en materia de empleo, es presumible que sus derechos sindicales y, en definitiva, su derecho a la libertad sindical, resultará menoscabado en claro atentado al artículo 1.2 b) del convenio número 98.

12. La correcta protección de las garantías enunciadas en los dos apartados anteriores es un presupuesto básico para el ejercicio de la *negociación colectiva*: el artículo 4 del convenio núm. 98 contiene un mandato dirigido a las legislaciones nacionales para que fomenten «... el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo». Este principio está ampliamente admitido en el Derecho comparado y no debe someterse a restricciones, como la de excluir algunas cuestiones del ámbito de la negociación o la necesidad de aprobación de lo convenido por parte de las autoridades. Estas restricciones, en opinión de la Comisión de Expertos (31), son incompatibles con el artículo 4 del convenio núm. 98. La le-

(31) Véase Bureau I. T.: *La liberté syndicale: une étude internationale*, cit., páginas 37-41 y 44. Véase también el estudio realizado por la propia Oficina Internacional del Trabajo sobre este tema, *Las negociaciones colectivas. Manual de educación obrera*, 5.ª edición, Ginebra, 1969, 164 págs.

gislación española en la materia (32) también fomenta la negociación colectiva, si bien introduce algunas limitaciones por vía de intervención de la autoridad laboral, entre otros casos, en el de coacción por parte de los trabajadores en el momento de la negociación, asimilando a tal hecho la «huelga ilegal» (33); además, el Ministerio de Trabajo continuará regulando las condiciones mínimas de trabajo «para aquellos sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en los que no exista convenio colectivo de trabajo» (art. 28 del citado real decreto-ley sobre relaciones de trabajo).

13. Por lo que se refiere a los *beneficiarios* del derecho a la negociación colectiva, habrá que excluir, según la ley de Asociación Sindical, a las fuerzas armadas, funcionarios públicos y personal civil al servicio de la Administración militar, por cuanto no tienen siquiera reconocido el derecho de sindicación y sus condiciones de empleo se regulan por leyes específicas. La situación es distinta en el ámbito de la C. E. T., ya que estas dos últimas categorías de funcionarios pueden constituir organizaciones profesionales, y el artículo 6 del convenio núm. 98 sólo excluye a los «funcionarios públicos al servicio del Estado», esto es, a los funcionarios de los ministerios que dependen directamente de la Administración del Estado; mientras que los otros tipos de personas empleadas por el Estado, empresas públicas o instituciones públicas autónomas, se podrán beneficiar de los derechos reconocidos en los convenios núms. 87 y 98 (34).

(32) *Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo*, modificada por el título III del *real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*, que introduce una cierta liberalización en el régimen de la contratación colectiva.

(33) Artículo 12, párrafo 4.º, del título III del real decreto-ley citado en la nota anterior. Recordemos que el artículo 11 del mismo texto legal enumera, con gran amplitud, los tipos de huelgas consideradas «ilegales».

(34) Cfr. esta opinión de la Comisión de Expertos en *La liberté syndicale: une étude internationale*, cit., pág. 32. Véase también los trabajos preparatorios del Convenio núm. 98, que avalan esta interpretación, en D. C. YIANNPOULOS: *La protection internationale de la liberté syndicale*, cit., págs. 54-59.

IV

CONCLUSIONES

14. De conformidad con los artículos 15.3 del convenio núm. 87 y 8.3 del convenio núm. 98, ambos convenios entrarán en vigor para el Estado español «doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación». La ratificación de ambos convenios obliga al Estado español a adaptar su legislación interna en este período de tiempo a las exigencias internacionales, teniendo en cuenta la especialidad contenida en el artículo 18, *b*), del *Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados* (de 23 de mayo de 1969), según el cual un Estado que ha manifestado su consentimiento en obligarse por un tratado, tiene el deber de no frustrar el objeto y el fin de dicho tratado antes de su entrada en vigor mediante actos contrarios al mismo. Como quiera que la legislación española, hoy por hoy, se contradice en múltiples aspectos con las normas internacionales y la práctica de la O. I. T. en materia de libertad sindical quedará abierta la posibilidad de que el Estado español incurra en responsabilidad internacional por violación de las obligaciones internacionales contraídas si no se modifica la legislación vigente antes de la fecha de entrada en vigor de los dos convenios.

15. En efecto, la pretendida «reforma sindical», centrada fundamentalmente en la ley de Asociación Sindical, no implanta en nuestro país el derecho a la libertad sindical en toda su plenitud, si bien no dejamos de reconocer que se trata de un primer paso importante hacia la normalización democrática de nuestro sindicalismo. Por el contrario, la opción política del «reformismo» frente a la de «ruptura» con la legalidad anterior (propia de un régimen político autoritario), está sembrada de incongruencias y de ambigüedades al coexistir en un derecho transitorio normas jurídicas de muy distinto significado.

Quizá la más llamativa de estas incongruencias sea la creación de la *Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales* (real decreto-ley 19/1976, de 8 de octubre), organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno y en el que se integran los funcionarios sindicales y todo el patrimonio de la Organización Sindical, incluida la cuota sindical. Se soslayan así, de momento, temas tan importantes como la restitución del patrimonio sindical a los trabajadores, la intervención judicial y el control de-

mocrático de los fondos y medios de la Organización Sindical, así como su liquidación definitiva junto con la de todas las estructuras del verticalismo supervivientes, como son los órganos de integración y sus dirigentes, el Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos, el Consejo Nacional de Empresarios, los presidentes nacionales de las U. T. T., la cuota sindical obligatoria o los cargos representativos a nivel de empresa (enlaces, jurados, vocales, etc.).

En tanto no se solucionen estos problemas (35) y otros no menos urgentes --tales como las elecciones representativas y democráticas en las empresas o una nueva regulación del derecho de huelga, de los convenios colectivos y de la acción sindical en la empresa y una decidida potenciación de la actividad de las centrales sindicales ya legalizadas-- nos encontraremos en una peligrosa etapa de transición, sin una auténtica libertad sindical.

CARLOS VILLÁN DURÁN

(35) Recordemos, no obstante, que el Consejo de Ministros del pasado 2 de junio ha aprobado el *real decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales»* (B. O. E. del 8 de junio), norma cuatro que autoriza al Gobierno a acometer la reforma de las estructuras sindicales aún existentes y en clara oposición a la ley de Asociación Sindical y a los convenios 87 y 98 de la O. I. T. Dicha tarea parece haberse acometido parcialmente en el Consejo de Ministros del 10 de junio, que ha aprobado dos nuevos reales decretos (propiciados por el anterior) sobre la «reforma» sindical, aún no publicados cuando concluimos estas líneas.

