

LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: UNA APROXIMACION INICIAL

SUMARIO

I. Introducción.—II. Asociaciones empresariales y sistema de relaciones laborales. A) Causas de la marginación de las asociaciones empresariales en la teoría de las relaciones laborales. B) Principios generales caracterizadores de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales.—III. Las asociaciones empresariales en el ordenamiento jurídico-laboral español. A) La asociación empresarial como interlocutor cualificado. B) La libertad de asociación de los empresarios en el ámbito laboral. C) Asociaciones empresariales y negociación colectiva. D) Asociaciones empresariales y medidas de conflicto colectivo.—IV. Conclusión.

I. INTRODUCCION

Una de las características comunes a los sistemas de relaciones laborales de los países industrializados occidentales es indudablemente el desconocimiento existente en los mismos, sólo aminorado hasta cierto punto recientemente, sobre el rol de los empresarios en dichos sistemas y muy especialmente sobre la organización, funciones y objetivos de sus asociaciones en cuanto actores fundamentales en los mismos (1). A este respecto se ha indicado muy acertadamente que el grado de conocimiento sobre los empresarios y sus asociaciones es tan reducido en comparación con otras áreas

(1) Véase en este sentido recientemente M. POOLE y R. MANSFIELD (eds.), *Managerial Roles in Industrial Relations*, Hampshire, Eng., Gower, 1983, pág. IX. Una publicación que próximamente vendrá a paliar este vacío desde un punto de vista comparado será la de J. P. WINDMULLER y A. GLADSTONE (eds.), *Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study*, Oxford, Oxford University Press (en prensa).

de las relaciones laborales que los mismos deben ser considerados como «verdaderos fantasmas» en la mesa de negociación (2).

Es evidente que nuestro sistema de relaciones laborales no se sustrae, sino todo lo contrario, a tal característica, hasta el punto de que se carece en nuestra doctrina inmediata de una referencia monográfica dedicada al tema (3). Este vacío doctrinal en torno a los empresarios y asociaciones empresariales en las relaciones laborales españolas contrasta crecientemente con la existencia de indicaciones inconfundibles de que el actor empresarial está desarrollando una función fundamental en la conformación de los principios esenciales de aquéllas, indicaciones éstas que hacen referencia tanto al nivel de unidad y cohesión organizativa alcanzada por las asociaciones empresariales como a la trascendencia de su actividad.

En efecto, y después de un primer momento de desconcierto tras la crisis de la Organización Sindical —momento este que se ha denominado como de «acomplejamiento» de los empresarios españoles (4)—, se asistió en nuestro país a un verdadero florecimiento del asociacionismo empresarial, el cual, por lo general, se situaba al margen del intento de un sector del Consejo Nacional de Empresarios de desarrollar una reconversión de éste en un «órgano-cúpula» que reuniese unitariamente a todos los empresarios (5). Y no es que este objetivo de alcanzar la unidad organizativa empresarial fuera rechazado por las distintas organizaciones surgidas de forma paralela al aparato sindical oficial, ya que, a diferencia de períodos históricos anteriores, tal idea estaba considerablemente arraigada en aquéllas (6). En lo que se difería era en el tiempo y en la forma en la que tal unidad debía ser lograda, ya que a la propuesta de reconversión inmediata de las estructuras

(2) La expresión es utilizada por M. POOLE, «Control, Choice and Purpose in Industrial Relations», en POOLE y MANSFIELD, *Managerial Roles in Industrial Relations*, cit., pág. 92.

(3) Desde una perspectiva más general, véase recientemente J. BARRIONUEVO PEÑA, «Los sindicatos y las asociaciones de empresarios», en AUTORES VARIOS, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1980, págs. 115 y sigs., y F. PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, «Los protagonistas de la negociación colectiva», en AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial, Madrid, 1982, págs. 97 y sigs., con un anexo relevante para el tema en páginas 239 y siguientes.

(4) Véase al respecto *La reforma sindical* (informe número 1), Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Madrid, 1977, pág. 44.

(5) Véase *La reforma sindical*, cit. (informe número 2), pág. 13.

(6) La característica histórica de la desunión organizativa de los empresarios españoles es señalada por I. OLABARRI GORTÁZAR, *Relaciones laborales en Vizcaya (1890-1936)*, Leopoldo Zugaza, Durango, 1978, págs. 192 y sigs.

organizativas existentes se oponía la alternativa de disolver el Consejo Nacional de Empresarios, dejar un período de surgimiento y enucleación organizativa de los distintos grupos de intereses y pasar posteriormente, tras una etapa de armonización de los diferentes puntos de vista, a una última fase de conjunción en una sola asociación de las organizaciones empresariales existentes (7).

Desde esta perspectiva, lo que podría ser considerado como más significativo no es tanto que esta última estrategia se mostrara en líneas generales como la más adecuada a la realidad del momento, sino que el objetivo de la consecución de la unidad organizativa empresarial, al menos en una primera expresión, se alcanzara de una forma tan sumamente rápida. Efectivamente, antes de la Ley de Asociación Sindical (LAS) (8) se habían establecido, además de numerosas organizaciones empresariales de carácter sectorial o territorial más o menos reducido (9), tres organizaciones de ámbito nacional que intentaban presentarse respectivamente como el punto de referencia más válido para la consecución de la unidad empresarial a nivel organizativo: la Agrupación Empresarial Independiente (AEI), la Confederación Empresarial Española (CEE) y la Confederación General Española de Empresarios (CGEE) (10). Estas tres organizaciones, que habían ya iniciado conversaciones para la unificación con anterioridad a la LAS, se inscribirían separadamente en cuanto asociaciones profesionales bajo la normativa de esta última (11). Sin embargo, inmediatamente después comunicarían la creación de una Comisión Gestora Provisional que tendría como finalidad la formación en un período sumamente reducido de una única Confederación que proporcionara a los empresarios españoles «unos cauces estables y permanentes para proyectarse a la opinión pública» y que desarrollara «un diálogo fecundo con los sindicatos de los trabajadores y los poderes del Estado»,

(7) En este sentido A. RODRÍGUEZ SAHAGÚN, «La unidad del empresariado», artículo publicado en *El País* (22 de mayo de 1977) y reproducido en AUTORES VARIOS, *La transición política y los trabajadores*, De la Torre, Madrid, 1977, págs. 305 y sigs.

(8) Ley 19/1977, de 1 de abril, Derecho de Asociación Sindical (BOE de 4 de abril).

(9) Véase a este respecto *La reforma sindical*, cit., principalmente Informes número 1, págs. 12 y 42 y sigs.; número 2, págs. 13 a 15 y 45 y sigs.; número 3, páginas 12 y 35 y sigs.; número 4, págs. 12 y 33 y sigs., y número 5, pág. 10.

(10) La evolución más inmediata hasta la formación de estas tres confederaciones en *La reforma sindical*, cit., Informes número 7, págs. 8 y 9; número 8, pág. 10, y especialmente número 9, págs. 8 y 9.

(11) *La reforma sindical*, cit., informe número 9, pág. 9. Véase también J. ESTEFANÍA MOREIRA, «Cuatro años de historia de la CEOE» (I), en *El País*, 9 de septiembre de 1981.

todo ello a través de «una voz única y responsable» (12). Dicha voz encontraría expresión orgánica en un brevísimo espacio de tiempo en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la cual se definiría a sí misma como «organización de carácter confederal e intersectorial, de ámbito nacional, constituida para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses empresariales, generales y comunes...» (13).

Este primer logro organizativo de los empresarios de consecución de una estructura asociativa unitaria, cuyas causas deben ser relacionadas con diversos factores de naturaleza histórica, económica, social y laboral (14),

(12) Véase «Comunicado conjunto para la fusión» (junio 1977), reproducido en AUTORES VARIOS, *La transición política y los trabajadores*, cit., págs. 309 y sigs. Información al respecto en *El País*, 8 de junio de 1977.

(13) Artículo 1.º de los Estatutos de la CEOE. Información al respecto en *El País*, 30 de junio de 1977, y en J. ESTEFANÍA MOREIRA, «Cuatro años de historia de la CEOE», cit.

(14) Entre esa diversidad de causas y sin intenciones de exhaustividad podríamos citar: a) La tradición de unidad implantada por el Consejo Nacional de Empresarios, la cual sin duda creó unos hábitos de interrelación entre los diversos sectores de empresarios tanto a nivel territorial como funcional de evidente trascendencia en el posterior movimiento unitario que, como se ha indicado, difería más en los medios que en los objetivos; a ello hay que unir la utilidad que las estructuras sindicales verticales tuvieron como medio de reagrupación de empresarios en las nuevas asociaciones. Véase en relación a este último punto J. GONZÁLEZ-ESTEFANI, «La causa de los empresarios», artículo aparecido en *El País*, de 25 de enero de 1980 y reproducido en L. E. DE LA VILLA y J. A. SAGARDOY, *El Derecho del Trabajo en España*, tomo II, Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1981, págs. 873 y sigs. b) La reconversión organizativa de los empresarios españoles se planteaba en un contexto de crisis económica tanto estructural como coyuntural, de forma que existía un área de consenso sobre medidas a adoptar al respecto que favorecía la unidad. Véase una manifestación de ello referida a la formación de las patronales catalanas en *La reforma sindical*, cit., Informe número 2, pág. 47. c) Una mera lectura del comunicado de fusión entre las tres asociaciones empresariales antes citado deja traslucir la idea de que el factor más importante en el logro de tal fusión vino dado por la evolución de los hechos en el área de las relaciones laborales: «En el mundo laboral existen diversas organizaciones de trabajadores con las que es necesario establecer unas relaciones constructivas que permitan un justo y próspero desarrollo del país.» Parece indudable que los acontecimientos del primer semestre de 1976 provocaron una especie de acción retardada en los empresarios sobre la necesidad de organizarse y de organizarse de forma que pudieran hacer frente a un movimiento sindical que durante los meses decisivos del proceso organizativo empresarial estaba dando muestras de una acentuada unidad (Coordinadora de Organizaciones Sindicales, formada en septiembre de 1976 y disuelta en marzo de 1977; véase sobre el tema la documentación más relevante en VILLA y SAGARDOY, *El Derecho del Trabajo en España*, tomo II, citado, págs. 873 y sigs.).

sería complementado con el desarrollo de una original campaña de propaganda tendente a aumentar la afiliación empresarial a la CEOE (15), no muy alta en un principio (16), y cuyos resultados positivos se verían muy favorecidos por cuestiones de política legislativa laboral del momento (17).

Por último, un paso decisivo en la configuración asociativa de los empresarios españoles vendría determinado por la integración en la CEOE de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) (18), organización surgida como respuesta a otros intentos organizativos relacionados con este tipo de empresas y que perseguía neutralizar la defensa desarrollada por estos últimos de oposición de intereses entre las empresas según su dimensión (19). Dicha integración, sin embargo,

(15) Véase al respecto J. ESTEFANÍA MOREIRA, «Cuatro años de historia de la CEOE», cit., que indica algunos pormenores de esta campaña que finalizaría en junio de 1978.

(16) En la fecha de su formación la CEOE daba la improbable cifra de afiliación de un 50 por 100 de la fuerza económica del país (véase *El País*, de 30 de junio de 1977). Apenas tres meses después, y con motivo de la I Asamblea General de la CEOE se daba la afiliación de 89 organizaciones territoriales y sectoriales, representando a unas 900.000 empresas que daban trabajo a unos diez millones de trabajadores (véase J. ESTEFANÍA MOREIRA, «Cuatro años de la CEOE», cit.).

(17) En relación a los efectos tan importantes que sobre el proceso organizativo empresarial tuvieron las distintas vicisitudes de los intentos de regulación de la acción sindical en la empresa durante 1977 y sobre todo 1978 véase J. GONZÁLEZ-ESTEFANI, «La causa de los empresarios», cit.

(18) CEPYME surgiría en diciembre de 1977 como «organización empresarial de ámbito nacional interprofesional que pretende abordar la solución de los problemas específicos que afectan al mundo de las pequeñas y medianas empresas» y desde un principio mostraría su predisposición hacia la CEOE: «La Confederación proclama su fe en la unidad empresarial y la necesidad de una organización única en la cúpula para afrontar los problemas comunes a todas las empresas, cualquiera que sea su actividad, localización o tamaño, sin perjuicio de la autonomía de cada organización empresarial.» Dicha predisposición se materializaría en la integración de CEPYME en CEOE en marzo de 1980. Véase la anterior evolución y documentación relevante en PÉREZ-ESPINOSA, «Los protagonistas de la negociación colectiva», en AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, cit., págs. 118 y siguientes.

(19) Nos referimos a la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME) que se formaría en julio de 1977 y que desde sus orígenes mostró un evidente cariz de confrontación con la CEOE, como lo demuestra la indicación en su línea programática sociopolítica de tener como uno de sus objetivos «la denuncia de la CEOE como grupo o individualidades que defienden básicamente a los monopolios, los grandes trusts financieros y empresariales nacionales y multinacionales en detrimento de las pequeñas y medianas empresas». En cualquier caso, parece claro que este intento de confrontación no ha tenido éxito en tanto que a esta organización

mantendría la personalidad jurídica y la organización interna de la CEPYME, a la vez que le proporcionaba una representación específica en los órganos de la CEOE (20).

Todo el anterior proceso organizativo ha desembocado en la consolidación de la CEOE como la asociación más importante —y prácticamente única— (21) de los empresarios españoles, con un índice de afiliación ciertamente elevado (22).

Aunque este hecho sería de por sí un importante incentivo para la consideración de la importancia adquirida por las asociaciones empresariales en nuestro sistema de relaciones laborales, a ello va unido la trascendencia que sin duda está alcanzando la actividad de tales asociaciones en dicho sistema. Esta actividad, que está fundamentalmente definida en torno a la negociación colectiva y cuyo análisis desborda las limitaciones y objetivos de este trabajo, se ha manifestado especialmente efectiva en la consecución de un marco general de concertación social que ha llevado, además de a una mínima ordenación del contenido de la negociación colectiva, a una reducción ciertamente importante de la conflictividad laboral (23). Con lo

se la da por desaparecida. Véase PÉREZ-ESPINOSA, «Los protagonistas de la negociación colectiva», en AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, cit., págs. 114 y 115.

(20) Véase «Acuerdo de afiliación de CEPYME a CEOE», reproducido en el Anexo III, en AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, cit., págs. 291 y sigs. Según CARLOS GÓMEZ, en su artículo sobre la estructuración de la CEOE aparecido en *El País*, de 19 de julio de 1982, dicha representación sería de 83 miembros en la Asamblea General —de un total de 580 delegados— y de 14 representantes en la Junta Directiva —de un total de 61 miembros.

(21) La integración de la CEPYME en la CEOE ha sido contestada por un sector de esta organización que ha decidido escindirse y formar la Unión de Organizaciones de Pequeñas y Medianas Empresas, Artesanos y Empresarios Autónomos de España (UNIPYME). Esta organización, formada en junio de 1981, incluye en sus Estatutos una prohibición de doble afiliación de sus miembros y de la organización en su conjunto, precepto sin duda dirigido a evitar una relación organizativa individual o colectiva con la CEOE (art. 7.º). Véase al respecto PÉREZ-ESPINOSA, «Los protagonistas de la negociación colectiva», en AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, cit., págs. 121 y sigs.

(22) A este respecto CARLOS GÓMEZ, en el artículo citado, da la cifra de afiliación para 1982 de 145 organizaciones empresariales que integran a 800.000 empresas que dan trabajo a unos diez millones de trabajadores, cifra ésta que, contrastada con las dadas en la formación de la CEOE, o indica un descenso en la afiliación empresarial o, más probablemente, confirma la inexactitud de estas últimas. Véase *supra* nota 16.

(23) Según datos ofrecidos por la propia CEOE la conflictividad estrictamente laboral ha variado en el siguiente sentido: el número de huelgas en 1979 fue de

cual no se está indicando que tales hechos hayan sido exclusivamente consecuencia de la actividad de las asociaciones empresariales, en el sentido de que es indudable la importancia de los sindicatos en los mismos, pero sí que en ellos se ha manifestado la existencia en nuestro sistema de relaciones laborales de un actor empresarial que está desempeñando un rol lo suficientemente activo y trascendente como para hacer necesario no solamente su estudio sino el cuestionamiento de bastantes de las presunciones hasta ahora mantenidas sobre las características de dicho actor en ese sistema (24).

Son precisamente estos factores relacionados con los rasgos organizativos y la actividad de las asociaciones empresariales en España lo que nos ha inducido en esta primera aproximación general a adoptar una perspectiva eminentemente teórica y jurídica, en el sentido de que se ha considerado como más adecuado para un estudio de esa naturaleza dejar la investigación empírica sobre tales asociaciones para un análisis posterior y abordar inicialmente dos cuestiones que pueden considerarse como presupuestos ineludibles de dicha investigación. En primer lugar, deben plantearse las causas que han llevado a las asociaciones empresariales a la marginación a la que hacíamos referencia anteriormente, sobre todo aquellas que, como la relacionada con la asunción del carácter puramente reflejo y defensivo de tales asociaciones, son expresión de principios teóricos ciertamente discutibles. Se tratará, en definitiva, de redefinir la función de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales. En segundo lugar, y en relación específica a nuestro ordenamiento jurídico-laboral, deberá plantearse la cuestión de cuál ha sido el tratamiento que la asociación empresarial ha recibido en la legislación laboral, principalmente en comparación con el recibido por el sindicato, y si dicho tratamiento es reflejo de la adopción por parte de nuestro legislador de una visión determinada sobre el rol que la asociación empresarial ha de desempeñar en nuestro sistema de relaciones laborales. Si la fijación de los principios fundamentales de tal visión es posible, éstos habrán de ser contrastados con aquellos que, de una forma explícita o implícita, hasta ahora ha venido manteniendo un sector importante de la doctrina española en torno al tema.

1.789, mientras que en 1982 fue de 1.743; los trabajadores implicados pasaron de ser 5.752.304 en 1979 a ser 1.037.553 en 1982 y las horas perdidas fueron 171.067.049 en 1979 y 29.853.063 en 1982.

(24) Véase *infra*, Sección II, A.

II. ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

A) *Causas de la marginación de las asociaciones empresariales en la teoría de las relaciones laborales*

Parece evidente que el desconocimiento imperante sobre las asociaciones empresariales que antes señalábamos se ha debido en su mayor parte a un desinterés por las mismas tanto de la teoría de las relaciones laborales, en general, como del Derecho del Trabajo, en particular. Tal desinterés, que ha redundado en beneficio obviamente de la parte laboral —y especialmente del sindicato—, ha obedecido a una diversidad de causas, algunas de ellas específicas de cada país, pero otras comunes a todos ellos, aunque hayan podido desarrollar su influencia con un distinto grado de intensidad. Entre estas últimas podríamos destacar como más significativas las siguientes:

a) La teoría de las relaciones laborales, en cuanto área científica interdisciplinar que abarca el estudio de todos los aspectos de las personas en el trabajo (25), comenzó a desarrollarse principalmente a raíz de la aparición del fenómeno sindical y, además, por personas simpatizantes de los sindicatos (26). A este respecto se ha indicado certeramente que la negligencia a la que se ha visto sometido el análisis de las asociaciones empresariales «refleja los orígenes y la historia del estudio de las relaciones laborales» (27).

b) Muy unida con la causa anterior se ha señalado otra más bien de política de investigación, en el sentido de que entre los estudiosos de las relaciones laborales con decididas inclinaciones ideológicas a favor de los sindicatos ha existido de forma consciente o inconsciente la idea de que analizar las asociaciones empresariales era en cierto modo facilitar su exis-

(25) Según definición de T. A. KOCHAN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Richard D. Irwin, Homewood, Ill., 1980, pág. 1.

(26) En este sentido S. WOOD, «The Study of Management in British Industrial Relations», en *Industrial Relations Journal*, vol. 13, núm. 2 (verano 1982), págs. 51 y sigs., esp. pág. 52.

(27) WOOD, «The Study of Management in British Industrial Relations», cit., página 52. Un breve pero interesante resumen sobre la evolución de la teoría de las relaciones laborales en KOCHAN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, cit., páginas 1 a 23. Desde una perspectiva más conceptualista véase P. M. BRANDINI, *Le Relazioni Industriali*, Franco Angeli Editore, Milán, 1969.

tencia (28). En tanto en cuanto que un mayor conocimiento de cualquier asociación podría contribuir directa o indirectamente a incrementar su eficacia organizativa o funcional, ignorar la existencia de la asociación empresarial es un método adecuado para si no impedir, sí al menos hacer más difícil la misma en el sistema de relaciones laborales.

c) Esta negligencia o desinterés por las asociaciones empresariales también refleja un hecho claramente social, en el sentido de que la sociedad ha tendido y tiende aún en buena medida a ver a los sindicatos en cuanto un problema a resolver, es decir, como institución cuya existencia y desarrollo originan una serie de fricciones y disfuncionalidades que deben ser objeto prioritario de estudio para su reducción. Los empresarios, y por generalización las asociaciones empresariales, suelen no ser incluidos en esa prioridad, en tanto que los mismos carecen —o han carecido hasta hace poco tiempo— de esa concepción como «institución problemática», asimilándose a este respecto a una especie de «orden natural de las cosas» (29).

d) Al contrario que los sindicatos, y como después señalaremos más detenidamente, las asociaciones empresariales se caracterizan en ciertos países por perseguir objetivos de defensa y promoción de intereses que claramente trascienden la esfera de las relaciones laborales, especialmente por lo que se refiere a los intereses estrictamente económicos de sus miembros. Ello ha podido y puede inducir aún a relegar el estudio de unas organizaciones cuya comprensión global exigiría la utilización de instrumentos conceptuales y de niveles de información que desbordan los propios de la teoría de las relaciones laborales (30).

e) Ha existido una razón de tipo técnico para tal desinterés: la falta de información o la dificultad de acceso a la misma en relación con las organizaciones empresariales (31). Esta falta de información debida en gran

(28) Véase WOOD, «The Study of Management in British Industrial Relations», citado, página 52.

(29) Véase WOOD, cit., pág. 52.

(30) Véase en un sentido similar ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 7.^a ed., Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 1981, pág. 414: «El de sus organizaciones formales (de los empresarios), aun jurídico..., no es tema estricto de nuestra disciplina, por cuanto tienen finalidades que exorbitan las relaciones de trabajo; pero en cuanto que también, desde luego, tienen éstas, y en cuanto que comparten con las organizaciones de trabajadores la regulación básica contenida en las normas nacionales e internacionales, alguna referencia hay que hacer a ellas.»

(31) WOOD, cit., pág. 52. En el mismo sentido, D. FARNHAM y J. PIMLOTT, *Understanding Industrial Relations*, Cassell, Londres, 1979, pág. 171, y J. J. OECHSLIN, «Las organizaciones de empleadores: Actuales tendencias y responsabilidades sociales», en *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 101, núm. 4, 1982, págs. 435 y siguientes, en pág. 440.

medida a una actitud cuando menos no positiva de las asociaciones empresariales ha sido a su vez debida a una diversidad de causas y que van desde el origen familiar de muchas empresas, que consolidaba una tradición de mantener en un círculo restringido la operación del negocio, hasta el mismo factor de la competitividad entre las empresas, que aun imponiendo una enorme dosis de discrecionalidad informativa en el terreno estrictamente económico se traspasa incluso inconscientemente al de las relaciones laborales, a lo cual hay que unir el mismo temor de las asociaciones empresariales de suministrar información que pudiera ser utilizada en contra de ellos por sectores hostiles (32).

f) Por último, y sin duda la más importante de las causas que se han señalado, el desinterés por las asociaciones empresariales ha sido directa consecuencia de una concepción predeterminada sobre el rol que las mismas han desarrollado y desarrollan en el sistema de relaciones laborales: «(la) falta de conocimientos (sobre la función de los empresarios en las relaciones laborales) tiene su origen en la aplicación lógica de la asunción de que los sindicatos —*the challenge from below*— y el Estado —*the challenge from above*— han sido las fuerzas primarias en la conformación de los modelos de relaciones laborales modernos» (33). Dejando a un lado la intervención del Estado, lo que se ha denominado como una práctica «obsesión» con los sindicatos (34), en términos al menos relativos, y de la que ha resultado la subordinación y marginalidad del fenómeno asociativo empresarial desde el punto de vista de la investigación ha sido consecuencia de una asunción que, en su forma más simple, podría ser enunciada de la siguiente manera: el actor principal en el sistema de relaciones laborales es el sector organizado de los trabajadores, en general, y la forma asociativa sindical, en especial; el sindicato es, por excelencia, *the driving force* del sistema, su fuerza conducente e impulsora, el origen y causa de los cambios fundamentales en el mismo; los empresarios y sus organizaciones se limitan a reaccionar ante esa fuerza inductora, siendo una especie de cuerpo pasivo cuya organización, funcionamiento y actividad son un fiel reflejo y están en consonancia con los impulsos provenientes de la esfera sindical. De esta forma, las organizaciones empresariales son consideradas como fenómeno intrínse-

(32) J. P. WINDMULLER, *Comparative Industrial Relations Systems I: The Industrialized Countries*, curso 1981 (Apuntes de clase), tema 7.º: «Organization of Trade Unions and Employers», Universidad de Cornell, Nyssilr.

(33) POOLE, «Control, Choice and Purpose in Industrial Relations», cit., páginas 92 y 93.

(34) D. SIMPSON, «The Industrial Relations of Managers», en POOLE y MANSFIELD (eds.), *Managerial Roles in Industrial Relations*, cit., pág. 102.

camente receptivos e inertes, al menos en el campo de las relaciones laborales, cuya función fundamental es la de mantener el *statu quo*, rechazando o neutralizando para ello las iniciativas que, para la alteración del mismo, provengan directa o indirectamente de las fuerzas sindicales (35). En este sentido, pues, tal asunción implicaría la caracterización del sistema de relaciones laborales en cuanto «sistema centralizado» desde un punto de vista subjetivo, es decir, un sistema en el que un elemento, en este caso un actor, desarrolla el rol dominante (36).

El que hayamos señalado esta última causa como la más importante de las indicadas obedece a dos consideraciones fundamentales. La primera, de carácter teórico, viene determinada por el hecho de que la asunción del carácter puramente reflejo de los empresarios y sus asociaciones en el sistema de relaciones laborales trasciende todo tipo de motivaciones históricas, ideológicas, sociales o personales para insertarse en el plano mismo de las estructuras fundamentales que conforman la teoría de las relaciones laborales. Aplicando una lógica similar a la sugerida por Wood (37), se podría decir que si dicha asunción es cierta entonces la mayoría de las construcciones teóricas de las relaciones laborales son también adecuadas desde este punto de vista, en tanto que el hecho de que prescindan en su elaboración del actor empresarial no afecta sustancialmente a su exactitud. Pero, y he aquí la verdadera cuestión, lo inverso también es correcto, es decir, que si es posible demostrar la inadecuación de tal asunción se ha de reconocer que muchos e importantes aspectos de la teoría de las relaciones laborales —y, por ende, del Derecho del Trabajo— son o pueden ser inexactos por parciales, en tanto han tenido en perspectiva, explícita o implícitamente, a uno solo de los dos actores —además del Estado— que componen subjetivamente el sistema: el sindicato. De ahí la necesidad y trascendencia de establecer, aun en sus líneas más generales, los puntos fundamentales que

(35) Así, por ejemplo, se pronuncian L. E. DE LA VILLA y C. PALOMEQUE, *Introducción a la economía del trabajo*, vol. I, Editorial Debate, Madrid, 1978, pág. 710: «En buena medida la acción del asociacionismo patronal se manifiesta más negativa que positivamente: impedir o dificultar las transformaciones sociales y, ocurridas éstas, conseguir su neutralización en el mayor grado posible.»

(36) Véase al respecto un análisis con citas de diversos autores en P. M. BRANDINI, «Riflessioni sulla Teoria delle Relazioni Industriali», en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 9, 1981, págs. 101 y sigs., en pág. 114.

(37) WOOD, cit., pág. 52: «... decir que los empresarios han sido marginados es decir que las relaciones laborales han sido estudiadas desde una perspectiva limitada. Negar lo anterior implicaría que es posible estudiar una parte en las relaciones laborales separada de la otra, esto es, como si las mismas no existieran en relación a cada una de ellas.»

confirman o no la asunción señalada sobre el carácter reflejo de las asociaciones empresariales en las relaciones laborales.

La segunda consideración a la que hacíamos referencia en cuanto factor determinante de la trascendencia de esa última causa es que, desde un punto de vista general, la asunción del carácter reflejo de las asociaciones empresariales está de una forma u otra presente en gran parte de nuestra doctrina laboralista. Dicha presencia o bien puede deducirse de forma indirecta ante la relevancia otorgada al fenómeno sindical (38), o bien está claramente expresada cuando al asociacionismo empresarial se le califica como «fenómeno secundario» (39) o como «fenómeno defensivo o de respuesta» (40) y a las asociaciones empresariales se les considera como «organizaciones defensivas y esencialmente conservadoras» (41).

De ahí, por consiguiente, que sea nuestro próximo objetivo establecer las características generales de la función de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales contemporáneo.

B) *Principios generales caracterizadores de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales*

Para determinar en su justa dimensión el rol de las asociaciones empresariales en las relaciones laborales es preciso incardinar éstas en una estructura teórica adecuada, de forma que dicho rol se manifieste en conexión directa con la globalidad de los componentes de aquellas relaciones. En este sentido, es la aproximación sistemática la que nos puede ofrecer unos instrumentos analíticos idóneos para desarrollar una evaluación de conjunto tanto

(38) Véase, por ejemplo: ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, 7.ª edición, Ariel, Barcelona, 1981, págs. 154 y sigs.; ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, citado, págs. 425 y 426; A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 4.ª ed., Tecnos, Madrid, 1981, págs. 148 y 149.

(39) G. BAYÓN CHACÓN y E. PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, volumen II, Marcial Pons, Madrid, 1978, 12.ª ed. revisada y puesta al día por F. Valdés Dal-Re, pág. 596.

(40) DE LA VILLA y PALOMEQUE, *Introducción a la economía del trabajo*, vol. I, citado, pág. 708.

(41) A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1980, pág. 91. La doctrina comparada a veces utiliza una terminología más severa, como es el caso cuando se indica que «en lo referente a la libertad de organizarse sindicalmente, los empresarios han vivido siempre de rapiña». Véase G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI, *Il Diritto Sindacale*, Zanichelli, Bolonia, 1982, pág. 94. En relación al tema, y en un sentido similar, J. M. VERDIER, *Syndicats*, Dalloz, París, 1966, pág. 86.

de la asociación empresarial en cuanto actor en el sistema de relaciones laborales como de los determinantes contextuales de dicho sistema y, por consiguiente, de tal actor (42). Desde este punto de vista es preciso distinguir entre unos elementos de configuración o sistemas contextuales del sistema de relaciones laborales —principalmente los contextos económico, social, político y jurídico— y los elementos de desarrollo o sistema de relaciones laborales propiamente dicho, en el que se debe distinguir un componente subjetivo —los llamados actores del sistema: organizaciones laborales, y muy especialmente el sindicato, las organizaciones empresariales, y muy especialmente las asociaciones empresariales, y el Estado— y un componente dinámico formado por las distintas interrelaciones que se pueden establecer entre dichos actores —negociación colectiva, conflicto y participación— (43), entre las que indudablemente destaca la negociación colectiva en cuanto subsistema central del sistema de relaciones laborales (44).

Desde el punto de vista de este trabajo, la configuración de la función de la asociación empresarial en el sistema de relaciones laborales se ha de hacer a dos niveles fundamentales. En primer lugar, ha de tenerse en cuenta la función que los empresarios cumplen en otros sistemas contextuales —y muy principalmente en el económico— para redimensionar la que desarrollan o pueden desarrollar por sí mismos o a través de sus organizaciones en el sistema de relaciones laborales en sí. En segundo lugar, han de establecerse las características de las asociaciones empresariales en cuanto actores en el sistema de relaciones laborales, tomando en consideración las interrelaciones propias de tal sistema.

En relación a la interconexión entre sistemas contextuales y sistema de relaciones laborales desde la perspectiva de la asociación empresarial, debe indicarse que el dato fundamental viene aportado por los contextos económico y jurídico, en tanto que los mismos ponen de relieve —al menos respecto a los países normalmente considerados como puntos de referencia— la existencia de una economía de mercado que reconoce la iniciativa privada y en la que, en consecuencia, las decisiones esenciales en el desarrollo de la

(42) Seguimos en este punto la conceptualización clásica aún vigente en gran medida de J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, Holt, Nueva York, 1958, especialmente págs. 1 a 28.

(43) Véase una exposición similar en ALTON W. J. CRAIG, «A Framework for the Analysis of Industrial Relations Systems», en B. BARRET, E. RHODES y J. BEISHON (eds.), *Industrial Relations and the Wider Society: Aspects of Interaction*, Collier Macmillan, Londres, 1980, págs. 8 y sigs., especialmente pág. 19.

(44) Utilizamos el concepto de subsistema tal como definido por HALL y HAGEN y citado en BRANDINI, «Riflessioni sulla Teoria delle Relazioni Industriali», cit., pág. 116.

empresa vienen adoptadas por el empresario (45). El rol determinante de los empresarios en el sistema económico debe ser relacionado con el rol que desarrollan en el sistema de relaciones laborales, y en este sentido parece evidente que, aun admitiendo hipotéticamente la veracidad de la afirmación del rol pasivo que los empresarios y sus asociaciones ostentan en este último sistema, la misma debe ser trascendentalmente matizada al establecerse dicha relación. Tal matización debe inducir a afirmar, siguiendo a Barbash, que el papel aparentemente ofensivo de los sindicatos en las relaciones laborales recobra su auténtico significado si se tiene en cuenta la función de los empresarios en el sistema económico: «El empresario es normalmente la parte activa en la dirección de la empresa. El sindicato principalmente reacciona. En la negociación colectiva, estos roles se invierten. Los sindicatos toman la iniciativa y el empresario reacciona. *Pero aquello en lo que el sindicato toma la iniciativa es una modificación o redimensionamiento respecto a decisiones tomadas en primer lugar por el empresario. En este contexto, la postura del sindicato es defensiva*» (46).

Lo anterior debe llevar a una primera e importante conclusión: en un sistema económico de libre empresa, la fuerza en última instancia determinante del sistema de relaciones laborales viene representada por los empresarios. Lo que a primera vista podría parecer como una actitud puramente defensiva de los empresarios respecto a las relaciones laborales no es más que una consecuencia del hecho de haber realizado anteriormente —y realizar con posterioridad— las opciones económicas básicas que van a determinar últimamente aquellas relaciones.

Sin embargo, esta primera conclusión, a pesar de su trascendencia, no representa de por sí una afirmación que cuestione la exactitud del principio tradicional sobre el carácter meramente pasivo o defensivo de los empresarios y sus asociaciones específicamente en cuanto actores en el sistema de relaciones laborales en sí. Dicho cuestionamiento viene dado más bien por la evidencia presentada por un sector doctrinal creciente que puede y debe llevar a redefinir importantes aspectos de la teoría de las relaciones laborales.

(45) Un último análisis sobre los distintos modelos de relaciones laborales en J. T. DUNLOP, F. H. HARBISON, C. KERR y C. A. MYERS, *Industrialism and Industrial Man Reconsidered: Some Perspectives on a Study over Two Decades of the Problems of Labor and Management in Economic Growth*, The Inter-University Study of Human Resources in National Development, Princeton, Nueva Jersey, 1975, páginas 16 y siguientes.

(46) J. BARBASH, «Collective Bargaining: Contemporary American Experience. A Commentary», en GERALD G. SOMERS (ed.), *Collective Bargaining: Contemporary American Experience*, IRRRA, Madison, Wi., 1980, págs. 553 y sigs., en pág. 555.

En efecto, parece claro que la afirmación del rol pasivo o defensivo de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales está basado fundamentalmente en los orígenes de las mismas, principalmente a finales del siglo XIX y principios del XX. Esta afirmación, indudablemente correcta, debe ser objeto, sin embargo, de una doble matización. En primer lugar, como indican Farnham y Pimlott, las asociaciones empresariales se formaron a causa de una diversidad de factores históricos, estructurales, institucionales y económicos —entre los cuales el de reacción ante el hecho sindical era uno solo— y que, adicionalmente, variaron no ya de país a país, sino incluso de industria a industria (47). Pero es que, en segundo lugar, aun admitiendo la relevancia de la aparición del sindicato en la formación de las asociaciones empresariales, ello es solamente un dato referible a los orígenes de las mismas que no permite, al menos como principio general, elevar dicha característica a la categoría de rasgo intrínseco y definitorio, insensible al paso del tiempo, de las asociaciones empresariales. Como indica Clegg en relación directa al país origen de la teoría de las relaciones laborales, la hipótesis del componente de reacción es «parcialmente, y sólo parcialmente, correcta», en tanto que, inmediatamente después del surgimiento de las asociaciones empresariales, éstas «arrebataron la iniciativa a los sindicatos» (48).

Más recientemente, el propio Clegg ha puesto de manifiesto que la caracterización de las asociaciones empresariales como actores pasivos no solamente es una inexactitud histórica, sino una incorrección desde el punto de vista del sistema de relaciones laborales en los países occidentales. En efecto, un estudio comparativo ya clásico sobre la negociación colectiva conducido por dicho autor ponía indudablemente en evidencia cómo aspectos fundamentales de esta institución en diversos países habían sido determinados esencialmente por los empresarios y sus asociaciones, poniendo así de relieve la imposibilidad de concebir la negociación colectiva como un proceso formalmente bilateral, pero unilateralmente activo desde un punto de vista sustancial (49).

(47) FARNHAM y PIMLOTT, *Understanding Industrial Relations*, cit., pág. 164.

(48) H. A. CLEGG, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Basil Blackwell, Oxford, 1980, págs. 63 y 67. En un sentido similar en relación a Francia G. VILLIERS, «Les Organisations Patronales en France et à l'étranger», en J. D. REYNAUD, *Les Syndicats en France*, tomo II, Seuil, París, 1975, págs. 131 y siguientes, en pág. 134.

(49) H. A. CLEGG, *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Basil Blackwell, Oxford, 1976, págs. 106 y sigs. Véase también POOLE, «Control, Choice and Purpose in Industrial Relations», cit., páginas 93 y 94.

Sin embargo, lo anterior no permite todavía aprehender en toda su dimensión las características de la función de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales contemporáneo, y ello porque podría parecer que el rol activo que se sugiere que dichas asociaciones han adoptado y adoptan tiene sus causas en circunstancias coyunturales, esporádicas, o en todo caso, no lo suficientemente importantes como para sustraerle al sindicato su concepción de actor activo e impulsor por antonomasia en el sistema de relaciones laborales. A este respecto ha sido indicado que la «falacia» de esta afirmación (50) estriba fundamentalmente en no tener en cuenta que existen signos evidentes de que el rol de los empresarios y las asociaciones empresariales está tendiendo desde hace tiempo a incrementarse y que existen razones suficientes como para considerar estable esta tendencia en un futuro (51). Es posible señalar dos niveles de motivos para esta tendencia, uno general y otro más específico. Desde un punto de vista general, el cada vez mayor relieve de los empresarios y sus asociaciones es una consecuencia directa de la mayor interrelación que existe progresivamente entre el sistema económico y el sistema de relaciones laborales, que hace que la permanencia y consolidación de los empresarios en el primero pase por desarrollar una función activa en el segundo (52). Dado que las decisiones tomadas en el campo económico afectan cada vez más a las que puedan realizarse en el área de las relaciones laborales, y a la inversa, la única vía para poder seguir manteniendo la iniciativa en el primero es convertirse progresivamente en una fuerza determinante en el segundo, condicionando al sistema de relaciones laborales en sí mismo. Desde un punto de vista más específico, Poole señala una serie de causas concretas que, en buena medida, derivan de la indicada anteriormente: «un rápido ritmo de cambio tecnológico, la creciente dimensión de las empresas, iniciativas independientes informadas o sugeridas por las 'relaciones humanas' y otros descubrimientos de las ciencias sociales, un creciente poder del sindicato y la penetración legislativa» (53). Como puede observarse, todas estas causas sugieren que en una economía de mercado actual el rol impulsor de los empresarios en la misma pasa ineludiblemente por desempeñar ese mismo rol en el terreno

(50) Término aplicado por POOLE, cit., pág. 93.

(51) BARBASH, «Collective Bargaining: Contemporary American Experience. A Commentary», cit., pág. 555; POOLE, cit., pág. 93. Al respecto también P. D. ANTHONY, *The Conduct of Industrial Relations*, Institute of Personnel Management, Londres, 1977, págs. 19 y sigs.

(52) WINDMULLER, Apuntes de clase, cit.; ANTHONY, *The Conduct of Industrial Relations*, cit., pág. 20.

(53) POOLE, cit., pág. 96.

específico de las relaciones laborales, y ello es así hasta el punto de que se ha afirmado por Kochan que «los empresarios son la fuerza dirigente en cualquier sistema de relaciones laborales avanzado» (54).

III. LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO-LABORAL ESPAÑOL

Una vez establecidos, aun en sus líneas más generales, los principios fundamentales que la teoría de las relaciones laborales aporta respecto a las características y tendencias de la función de las asociaciones empresariales, debemos abordar el segundo punto general que se indicaba como objeto del presente estudio, a saber, el análisis del tratamiento que dichas asociaciones empresariales han recibido en nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Dicho análisis va a intentar responder a dos cuestiones principales: en primer lugar, si el legislador español ha establecido una regulación jurídica de la asociación empresarial distinta de la del sindicato y, en caso afirmativo, en qué términos específicos se ha realizado dicho tratamiento diferenciado; en segundo lugar, a qué causas se ha debido tal disparidad de regulación y si la misma ha podido obedecer o no a un deseo del legislador español de considerar a la parte empresarial, en general, y a las asociaciones empresariales, en particular, como un interlocutor en el sistema de relaciones laborales que está destinado a desempeñar un rol meramente pasivo en dicho sistema, al menos en términos relativos, es decir, en comparación con el sindicato.

De esta forma, y en base a lo indicado en el apartado anterior, podremos establecer si nuestro ordenamiento jurídico-laboral ha desarrollado un marco legal adecuado que permita el libre desenvolvimiento de las tendencias contemporáneas sobre el rol de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales. Antes de pasar a dicho análisis, sin embargo, es necesario realizar dos puntualizaciones de tipo metodológico que, principalmente la segunda, van a afectar sustancialmente el desenvolvimiento de aquél.

La primera de ellas es que nuestro estudio se va a centrar principalmente en la normativa laboral estatal, de forma que sólo tangencialmente se va a tener en cuenta la normativa estatutaria de las asociaciones empresariales. Ello quiere decir que no se va a tratar directamente el tema de la organización y estructura interna de dichas asociaciones que, al igual que ocurre con los sindicatos, están fundamentalmente reguladas por esa normativa in-

(54) KOCHAN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, cit., pág. 179.

terna (55). A este respecto, la normativa estatal se limita a establecer como principio esencial a respetar la necesidad de funcionamiento democrático de la organización (56), mandato constitucional este que se reitera de nuevo en la LAS y cuyo contenido básico se dirige especialmente a asegurar la participación de los miembros en la toma de las decisiones fundamentales de la organización y en la elección de sus cargos y a garantizar un mínimo de transparencia informativa, sobre todo en lo referente a su régimen económico (57).

La segunda puntualización a la que hacíamos alusión, relacionada en buena medida con la primera, está dirigida a establecer el aspecto fundamental de la metodología seguida para caracterizar a la asociación empresarial en cuanto actor del sistema de relaciones laborales en nuestra normativa laboral. En efecto, sería ciertamente difícil realizar dicha caracterización si tuviéramos solamente presente para ello la normativa que hace referencia directa y expresa a las asociaciones empresariales, dado que la misma es evidentemente escasa, sobre todo a un nivel tan fundamental para ese objetivo como es el de la Constitución española (58). Esta razón, unida a un principio tan esencial en el análisis de las organizaciones como es el de que las mismas son definidas básicamente por la actividad y funciones que desarrollan (59), debe inducir al intérprete a considerar que la caracterización de las asociaciones empresariales en nuestra legislación laboral no viene dada fundamentalmente por el tratamiento dispensado a la asociación en sí, sino por la ordenación que, de forma directa o indirecta, el legislador haya establecido respecto a la actividad de la misma en el sistema de relaciones laborales. Con otros términos, ha de partirse de la base de que para establecer las notas distintivas de la asociación empresarial desde una perspectiva jurídico-laboral debe indagarse sobre la dinámica que dicha asociación puede desarrollar en cuanto actor esencial en el sistema de relacio-

(55) Véase un análisis pormenorizado de los aspectos fundamentales de la organización interna del sindicato según sus Estatutos en M.^a FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El Sindicato: Naturaleza jurídica y estructura*, Civitas, Madrid, 1982, págs. 149 y siguientes. En relación a las asociaciones empresariales puede consultarse un enunciado de puntos básicos de su organización interna estatutaria en BARRIONUEVO, «Los sindicatos y las asociaciones de empresarios», cit., págs. 137 y sigs.

(56) Artículo 7.º de la Constitución española.

(57) Artículo 1.4 LAS en relación con el artículo 3.º del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de Estatutos de organizaciones sindicales.

(58) Véase a este respecto J. I. MONEDERO GIL, «El movimiento empresarial, cinco años después», artículo aparecido en *El País*, de 4 de enero de 1983.

(59) Respecto a la importancia de la actividad y funciones en la clasificación de las organizaciones, véase T. PARSONS, *Estructura y proceso en las sociedades modernas*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1966, págs. 36 y sigs.

nes laborales, dinámica ésta que viene esencialmente determinada por la regulación establecida por el legislador respecto a las dos tipologías principales de relaciones jurídico-laborales que dicho actor puede actualizar en tal sistema, a saber, la de la negociación colectiva y la del conflicto laboral (60). Por supuesto, no se trata de analizar estas dos interrelaciones esenciales en sí mismas, sino en tanto en cuanto que puedan ser significativas y trascendentes en orden a establecer el rol asignado a las asociaciones empresariales en nuestro ordenamiento jurídico. Más específicamente, será la negociación colectiva, en cuanto subsistema central del sistema de relaciones laborales, la que pueda ofrecer la perspectiva más adecuada al respecto, situando el conflicto colectivo, y esencialmente las medidas de presión a utilizar por los empresarios y asociaciones empresariales, en relación directa de instrumentalidad respecto al proceso de negociación.

A) *La asociación empresarial como interlocutor cualificado*

Analizar la caracterización de la asociación empresarial en nuestro ordenamiento jurídico laboral es preguntarse en primer lugar sobre la posición de aquélla en la norma fundamental, la Constitución, la cual ha delineado de una forma esquemática, pero a la vez decisiva, lo que con acierto se ha denominado como el «nuevo marco de las relaciones laborales» (61).

En este sentido, y como ya se indicaba, nuestra Constitución contiene una única aunque trascendental referencia expresa a las asociaciones empresariales en el artículo 7.º, al indicar que éstas, junto a los sindicatos de trabajadores, «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (62).

(60) Véase al respecto bibliografía señalada en las notas 43 y 44.

(61) La expresión es de E. BORRAJO DACRUZ, «Los convenios colectivos en el nuevo marco de las relaciones laborales (Una introducción al Estatuto de los Trabajadores)», en *Revista de Estudios Sociales*, núm. 1, 1979, págs. 1 y sigs.

(62) Sobre los interesantes trámites parlamentarios de este artículo, véase A. MONTOYA MELGAR, «Sindicatos, convenios y conflictos colectivos: El debate constitucional», en AUTORES VARIOS, *Los trabajadores y la Constitución*, Sociedad de Estudios Laborales, Madrid, 1980, págs. 181 y sigs. Dicho artículo aparecía en un principio más desconectado del sistema de relaciones laborales en tanto que, junto a sindicatos y asociaciones empresariales, se incluían en las distintas versiones del mismo sea una expresión tan genérica como las «organizaciones profesionales» sea una tan específica como los «colegios profesionales». Afortunadamente para la claridad y trascendencia del propio artículo 7.º, la primera referencia desaparecería en la versión final, mientras que la segunda se remitiría al artículo 36 de la Constitución.

Se ha puesto reiteradamente de relieve la trascendencia que la inclusión de tal artículo en el Título Preliminar de la Constitución tiene, en el sentido de representar una manifestación expresa tanto de la importancia que el sistema de relaciones laborales ha alcanzado en nuestra sociedad como de la significación de sindicatos y asociaciones empresariales en el mismo (63). No obstante, es interesante poner de relieve cómo la mayor parte de la doctrina que ha enfatizado dicha trascendencia de tal artículo lo ha hecho desde la perspectiva casi exclusiva del sindicato, para señalar sea la amplitud sean las limitaciones del contenido del mismo respecto a este último (64). No es que ello represente una excepción a la lectura desarrollada respecto a otros artículos de la Constitución o de la restante normativa laboral, pero es eminentemente significativo que lo que indudablemente ha sido una lectura unilateral lo haya sido también precisamente respecto a un artículo en el que expresamente se menciona a la asociación empresarial, lo cual es, sin duda, fruto de la inercia interpretativa originada por esa marginación de la parte empresarial en el estudio jurídico-laboral.

Y es que parece indiscutible que la mención efectuada a la asociación empresarial en el artículo 7.º sólo puede ser interpretada como la institucionalización desde el punto de vista jurídico-laboral de dicha asociación en cuanto interlocutor cualificado o, mejor dicho, el interlocutor más cualificado por el lado empresarial en nuestro sistema de relaciones laborales. Ello supone, al igual que respecto al sindicato, diferenciar a tal asociación de otras posibles formas organizativas que puedan desarrollarse por los em-

(63) Véase al respecto, entre otros, ALONSO GARCÍA, «La libertad de sindicación: Manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución española», en AUTORES VARIOS, *Estudios de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1980, págs. 39 y sigs.; F. DURÁN LÓPEZ, «El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional», en AUTORES VARIOS, *El trabajo en la Constitución*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 1982, págs. 139 y sigs.; A. OJEDA AVILÉS, «La libertad sindical», en *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, págs. 347 y sigs.; J. RIVERO LAMAS, «Configuración y fines de los sindicatos en la Constitución», en AUTORES VARIOS, *El trabajo en la Constitución*, cit., págs. 113 y sigs.; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La libertad sindical en la Constitución», en AUTORES VARIOS, *Los trabajadores y la Constitución*, cit., págs. 93 y siguientes; J. A. SAGARDOY, «Los sindicatos en la Constitución», en AUTORES VARIOS, *El trabajo en la Constitución*, cit., págs. 75 y sigs. No obstante, se ha indicado también, críticamente, que dicho artículo, además de no saberse por qué figura en el Título Preliminar, «podría haber desaparecido sin gran costo para su configuración jurídica y su valoración política-institucional (la de las organizaciones incluidas en tal artículo)». Véase J. VIDA SORIA, «Génesis de las normas laborales en la Constitución española», en AUTORES VARIOS, *Estudios de Derecho del Trabajo*, cit., páginas 247 y sigs., en pág. 252.

(64) Véase, en general, la misma bibliografía citada en nota anterior.

presarios (65). Pero también significa el dotar a la asociación empresarial de una identidad propia, separada de los miembros individuales o colectivos que puedan componerla (66), lo cual viene fundamentalmente realizado por el reconocimiento a dicha asociación de un interés «propio». En este sentido, la teorización de la existencia de un interés colectivo como opuesto al individual en la esfera laboral se ha efectuado respecto al sindicato (67), y cuando se ha relacionado con las organizaciones empresariales ha sido para negar la posibilidad de realizar tal conceptualización respecto a estas últimas (68). Más específicamente, se ha considerado que la característica de la indivisibilidad, esencial para la propia existencia de un interés colectivo (69), no es aplicable al interés defendido por la organización empresarial, y ello en base al hecho de que «si efectivamente tal interés, como aquel colectivo, fuese indivisible, es decir, no constituyese la suma de los intereses de los inscritos, entonces se podría deducir que el momento asociativo para los empresarios sería no sólo lógicamente sino también jurídicamente necesario» (70). Es precisamente esta última afirmación la que se niega dado que, se añade, los empresarios, «a diferencia de los trabajadores... pueden realizar directamente sus intereses, sin la mediación de su organización (convenio colectivo de empresa)» (71). Como puede apreciarse, es el dato de que la organización empresarial esté formada por miembros que en sí mismos tienen legitimación negociadora el argumento fundamental que se aduce para concluir que el interés de tal asociación «se traduce y se agota en el de los asociados» (72).

Sin embargo, además de que la redacción literal del artículo 7.º de nuestra Constitución deja pocas dudas respecto a la necesidad de identificar un interés colectivo como propio de la asociación empresarial en sí, parece evi-

(65) RIVERO, «Configuración y fines de los sindicatos en la Constitución», cit., páginas 121 a 123.

(66) Tanto la CEOE y la CEPYME como la UNIPYME tan sólo admiten asociaciones, no empresas individuales. Véase artículos 4.1, 8.º y 6.º de sus respectivos Estatutos.

(67) La bibliografía sobre el tema es tan numerosa que nos remitimos a dos obras ya clásicas: J. CABRERA BAZÁN, *La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo*, Instituto García Oviedo, Sevilla, 1967, y M. PERSIANI, *Saggi sull'Autonomia Privata Collettiva*, Cedam, Padova, 1972.

(68) G. SANTORO-PASSARELLI, «Sulla Libertá Sindacale dell'Imprenditore», en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1976, págs. 170 y sigs., en pág. 181.

(69) CABRERA, cit., págs. 16 y sigs.

(70) SANTORO-PASSARELLI, cit., pág. 182.

(71) SANTORO-PASSARELLI, cit., pág. 182.

(72) SANTORO-PASSARELLI, cit., pág. 182.

dente que la anterior argumentación efectúa una trasposición de los niveles de negociación en los que actúan el empresario y la asociación empresarial. En efecto, cuando un empresario negocia a nivel de empresa, y dentro de los límites que se indicarán inmediatamente, es indiscutible que está defendiendo y promocionando su interés individual (73). Pero hay que tener en cuenta que existen niveles de negociación diferentes al de la empresa en los cuales quien negocia es la organización empresarial y en ellos parece igualmente indiscutible que esta última aplicará aquellas estrategias y tácticas decididas y aprobadas por la mayoría de los miembros de la misma a través de los mecanismos estatutarios pertinentes, las cuales perseguirán objetivos en la negociación colectiva tendentes a defender y promocionar el interés del conjunto de sus miembros tal como definido a través de aquellos mecanismos internos. En definitiva, la inaplicación de la característica de la indivisibilidad del interés a la asociación empresarial no es defendible en base al hecho de estar compuesta por miembros que, en sí mismos, tienen capacidad negociadora, dado que existen otros niveles de negociación supraempresariales en los que aquélla actúa y promociona el interés de la asociación en sí tal como definible en dicho nivel de negociación (74). Incluso más, y ello puede ser una de las mayores dificultades de cohesión interna en la misma asociación empresarial, la incorporación de un empresario a esta última implica generalmente una afectación de su propio interés individual por el interés colectivo, en tanto que el nivel de negociación de empresa puede verse afectado sustancialmente por la actividad negociadora de la asociación a niveles superiores al mismo (75).

(73) Individual en relación con los otros empresarios, no respecto a los trabajadores, en tanto que en este último caso tiene ya de por sí una proyección colectiva. Véase al respecto V. SIMI, *Il Contratto Collettivo di Lavoro*, Cedam, Padova, 1980, página 1.

(74) En relación a la esencialidad de la actividad negociadora de la asociación empresarial en el ámbito laboral, véase D. G. y M. B., «Comment Fonctionnent et à quoi servent les Patronats», en *Intersocial*, núm. 85, 1982, págs. 22 y sigs., en página 29. Una traducción íntegra de este artículo puede encontrarse en *Información Social Internacional*, núm. 14, 1982, págs. 19 y sigs.

(75) Afectación que, en nuestro ordenamiento jurídico, no solamente puede desarrollarse por la obligación estatutaria de todos los miembros de someterse a las decisiones adoptadas por la asociación, sino también por la potestad normativa otorgada por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a ciertas asociaciones empresariales para ordenar formal y sustancialmente la estructura de la negociación colectiva. Véase sobre la trascendencia de esta «eficacia normativa colectiva» dada a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos del artículo 83.2, SALVADOR DEL REY GUANTER, *Negociación colectiva y paz laboral*, tesis doctoral, inédita, Sevilla, noviembre 1982, págs. 648 y sigs.

En definitiva, por tanto, puede decirse que el artículo 7.º de la Constitución configura a la asociación empresarial como interlocutor cualificado en el sistema de relaciones laborales, configuración que se refiere principalmente a la identificación de tal asociación como portadora de un interés colectivo propio y diferenciable de aquel de sus miembros individuales.

Si se abre el arco analítico respecto al mismo artículo 7.º es posible indicar que dicho interés colectivo referible a la asociación empresarial viene especialmente adjetivizado en tal artículo, en tanto que se nos habla de «intereses económicos y sociales».

Desde este punto de vista de la naturaleza de los intereses defendidos por las asociaciones empresariales es bien conocido que ello marca o puede marcar unas diferencias importantes en relación a los sindicatos. Sin poder entrar en este lugar con mayor detalle en la calificación de los intereses defendidos por los sindicatos, parece evidente que éstos son organizaciones que encuentran su punto de referencia esencial en su desenvolvimiento en el sistema de relaciones laborales, y más específicamente en la negociación colectiva, en tanto que los mismos son ante todo y sobre todo instituciones negociadoras en tal sistema (76). Sin embargo, los empresarios son, además de interlocutores en las relaciones laborales, agentes económicos en sentido estricto, lo cual implica que sus intereses para asociarse exceden al de aquellos relacionados con las relaciones laborales. Ello ha implicado el que los empresarios hayan formado tres tipos de asociaciones para la defensa de sus intereses: asociaciones puramente económicas, tendentes a la defensa de los intereses empresariales en ese área en exclusiva; asociaciones para las relaciones laborales, constituidas principalmente para servir de interlocutor en esta esfera tanto respecto a los sindicatos como al Estado, y asociaciones mixtas, en las cuales se da una conjunción de ambos objetivos, de forma que tal asociación tiende a la defensa de los intereses empresariales en las esferas económicas y de relaciones laborales (77). La experiencia europea nos ofrece ejemplos de estas distintas modalidades de asociaciones empresariales, y así, mientras que

(76) Véase en este sentido J. F. B. GOODMAN, «Trade Unions and Collective Bargaining Systems», en DEREK TORRINGTON (ed.), *Comparative Industrial Relations in Europe*, Greenwood Press, Westport, Conn., 1978, págs. 30 y sigs., en donde se destaca la negociación colectiva como la actividad por antonomasia de los sindicatos en los sistemas de relaciones laborales avanzados. Un resumen sobre la teorización de J. BARBASH en relación a los sindicatos en cuanto organizaciones esencialmente negociadoras puede encontrarse en R. OSWALD y R. KRASHEVSKI, «Union Structure», en J. L. STERN y B. D. DENNIS (eds.), *Trade Unionism in the United States*, IRRI, Madison, Wi., 1982, págs. 5 y sigs.

(77) Véase OECHSLIN, «Las organizaciones de empleadores: Actuales tendencias y responsabilidades sociales», cit., pág. 444.

en Alemania y Suecia existen dos asociaciones de empresarios, una para la defensa en el área estrictamente económica y otra en la de las relaciones laborales (78), en Inglaterra y Francia las asociaciones de empresarios desarrollan la defensa de sus intereses en ambos frentes (79).

Se ha señalado a este respecto que la tendencia es hacia una mayor interrelación entre los dos tipos de asociaciones empresariales allá donde existan, cuando no hacia una integración en una misma asociación de carácter mixto, y ello por la cada vez mayor interdependencia entre el sistema económico y el de las relaciones laborales, que implica una creciente dificultad para efectuar decisiones correctas en una esfera sin tener muy en cuenta las realizadas en la otra, y viceversa (80).

Es por eso que debe valorarse positivamente la opción efectuada por los empresarios españoles de constituir asociaciones mixtas en las que se integra la consecución de objetivos económicos y de relaciones laborales (81), lo cual, adicionalmente, justifica la prácticamente general utilización por nuestro legislador del término «asociación empresarial» en vez del más limitado, y por ello incorrecto, de «asociación patronal» (82). Sin embargo, ello nos debe inducir a delimitar el tratamiento jurídico dispensado a la asociación

(78) Para Alemania véase, por ejemplo, T. RAMM, «Federal Republic of Germany», en *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, Países Bajos, 1979, volumen 4, pág. 163. En relación a Suecia, véase F. SCHMIDT, *Law and Industrial Relations in Sweden*, Almquist and Wiksell Intern., Estocolmo, 1977, pág. 20.

(79) Para Inglaterra véase, por ejemplo, WYN GRANT y DAVID MARSH, *The Confederation of British Industry*, Hodder and Stoughton, Londres, 1977, especialmente páginas 15 y sigs.; FARNHAM y PIMLOTT, *Understanding Industrial Relations*, cit., páginas 174 y sigs. Para Francia véase B. BRIZAY, *Le Patronat: Historie, Structure, Stratégie du CNPF*, Seuil, París, 1975, págs. 240 y sigs.; J. BUNEL y J. SAGLIO, *L'Action Patronale*, PUF, París, 1979, págs. 124 y sigs. Este es también el caso en Italia, véase A. BECCHI COLLIDÁ, «Le Associazioni Imprenditoriali», en G. PRIMO CELLA y T. TREU, *Relazioni Industriali*, Il Mulino, Bolonia, 1982, págs. 131 y sigs., en pág. 132.

(80) WINDMULLER, Apuntes de clase, cit.; véase a este respecto OECHSLIN, «Las organizaciones de empleadores: Actuales tendencias y responsabilidades sociales», citado, y en el mismo sentido Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations Report, Cmnd. 3623, HMSO, 1968, reproducido en «Employers Associations», en BARRET, RHODES y BEISHON, *Industrial Relations and the Wider Society*, citado, págs. 93 y sigs., en la que se declara que «la separación de materias económicas de materias de relaciones laborales es una dicotomía irreal», además de que es más económico y eficiente operar con una asociación que con dos (pág. 100).

(81) Véase artículos 6.º, 7.º y 3.º de los Estatutos de la CEOE, CEPYME y UNIPYME, respectivamente.

(82) Una de las escasas excepciones viene constituida por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

empresarial en cuanto actuante en las relaciones laborales de aquel desarrollado en cuanto asociación estrictamente económica, lo cual parece evidente en relación al artículo 7.º y más específicamente en la catalogación de esos «intereses económicos y sociales» considerados como propios de las asociaciones empresariales. A nuestro juicio, del contexto de dicho artículo, y sobre todo de su inclusión en cuanto paralelo organizativo al sindicato, puede deducirse que el artículo 7.º, en cuanto referido al sistema de relaciones laborales, está significando la importancia de la asociación empresarial específicamente en cuanto interlocutor en tal sistema, de forma que no está contemplando su rol en el área de los intereses estrictamente económicos (83).

Ello no debe ser enjuiciado como consecuencia de un intento de establecer una lectura restringida del significado de esos intereses a los que se refiere el artículo 7.º respecto a la asociación empresarial, sobre todo por lo que hace referencia a la delimitación de los mismos en relación a esferas tales como la política. A este respecto, el artículo 7.º nos ofrece un ejemplo inmejorable de la necesidad de efectuar una redefinición de las interpretaciones desarrolladas hasta el momento por nuestra normativa laboral, en el sentido de que el debate respecto a la interrelación entre intereses políticos y artículo 7.º había tenido como exclusivo punto de referencia subjetivo al sindicato, sin al menos poner de manifiesto expresamente la validez de muchos argumentos utilizados a favor o en contra de interpretaciones más o menos restrictivas o amplificadoras respecto a la asociación empresarial (84). Como es notorio, ha sido precisamente respecto a esta última asociación y su posibilidad de actuación en la esfera política —campana electoral— como se ha planteado, y resuelto positivamente, la necesidad de desarrollar una lectura sumamente flexible respecto a los ámbitos en los que les es lícito actuar a asociaciones empresariales y sindicatos en defensa de los «intereses propios» (85).

(83) En este sentido existe una privilegización por el legislador constituyente de la actividad asociativa del empresario en cuanto actor en el sistema de relaciones laborales, privilegización que se desarrolla no sólo respecto a otras organizaciones privadas que actúen en otros ámbitos, sino también respecto a corporaciones de carácter público tales como las Cámaras de Comercio, etc. Véase respecto a las características jurídicas esenciales de estas últimas R. ENTRENA CUESTA, *Curso de Derecho Administrativo*, vols. 1-2 (Organización administrativa), Tecnos, Madrid, 1982, páginas 255 y sigs.

(84) Véase al respecto la bibliografía señalada en nota 63 y, adicionalmente, J. RIVERO LAMAS, «Democracia pluralista y autonomía sindical (Actividad política de los sindicatos y Constitución)», en AUTORES VARIOS, *Estudios de Derecho del Trabajo*, cit., págs. 185 y sigs.

(85) Véase la reproducción de la sentencia, no firme, de la Audiencia Nacional anulando la Resolución de la Junta Electoral Central recaída en las elecciones al

Precisamente es la presunción que puede considerarse como subyacente a esta y otras lecturas unilaterales de la normativa laboral, aquella de que la asociación empresarial es un mero órgano defensivo, la que queda cuestionada en virtud del contenido del artículo 7.º En efecto, dicho artículo enjuicia a sindicatos y asociaciones empresariales como organizaciones apropiadas para la «defensa y promoción» de sus intereses. En consecuencia, es evidente que se ha establecido una consideración no solamente defensiva de la asociación empresarial, sino eminentemente activa, y ello en igualdad de condiciones con el sindicato. En efecto, dicho artículo representa ante todo y sobre todo la consagración a nivel jurídico-laboral no ya de la asociación en cuanto interlocutor con entidad e intereses propios y diferenciables, sino del principio de equiparación formal del sindicato y de la asociación empresarial en cuanto actores del sistema de relaciones laborales. Equiparación esta que, como señalaremos posteriormente, no significa tratamiento jurídico idéntico, pero que implica un tratamiento diferenciado basado sobre el presupuesto de la posibilidad por igual para asociaciones empresariales y sindicatos de desarrollar un rol activo en el sistema de relaciones laborales, conformando e impulsando la conformación de tal sistema en consonancia con sus respectivos intereses.

Por tanto, y ello es a nuestro juicio la aportación fundamental del artículo 7.º desde la perspectiva de nuestro estudio, la Constitución en su Título Preliminar ha sustraído de base jurídico-positiva a toda asunción que quiera reducir a la asociación empresarial a un rol puramente pasivo, cuando no marginal, en las relaciones laborales, sobre todo por lo que se refiere a una lectura unidimensional de los instrumentos establecidos por nuestro ordenamiento jurídico para el desarrollo efectivo de esa defensa y promoción a la que se refiere el propio artículo 7.º, de forma que aquéllos deben ser tomados en consideración desde la perspectiva de que existe una bilateralidad real, y no meramente ficticia, en relación a su titularidad y ejercicio. Ello va a tener importantes consecuencias respecto a la interpretación de los artículos más importantes que conforman el marco jurídico-constitucional

Parlamento de Andalucía en *La Ley* de 5 de agosto de 1982. Dicha sentencia, de 17 de junio de 1982, declara en su séptimo considerando lo siguiente: «Que tal interpretación de la propia normativa electoral es, por otra parte, la que se ajusta a los preceptos constitucionales invocados puesto que, por un lado, el artículo 6.º declara a los partidos políticos como instrumento fundamental (pero no único) para la participación política y, por otra parte, el derecho a expresar y difundir libremente información veraz reconocidos (*sic*) en el artículo 20 no podían ser excluidos ni limitados y menos en relación con organizaciones sociales a quienes el artículo 7.º de la propia CE otorga responsabilidades públicas en defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios...»

de las relaciones laborales, especialmente los referidos a la libertad de asociación y libertad sindical, la negociación colectiva y los conflictos colectivos.

B) *La libertad de asociación de los empresarios en el ámbito laboral*

El artículo 7.º de la Constitución analizado en el apartado anterior tiene, además de las importantísimas consecuencias allí apuntadas, una virtud clarificadora desde el punto de vista terminológico de considerable trascendencia. En efecto, es bien sabido que uno de los problemas fundamentales a que, sobre todo a raíz de la influencia de la legislación internacional y comparada, ha de enfrentarse el operador jurídico es el de delimitar la utilización correcta del término «sindicato» o los adjetivos de él derivados —principalmente en su aplicación a la «libertad sindical»— en nuestro ordenamiento jurídico. Ello es evidente sobre todo si tenemos en cuenta que una norma tan fundamental como la LAS de 1977 aplica indistintamente tanto la expresión «asociación sindical» como la de «libertad sindical» a asociaciones de trabajadores y de empresarios.

A este respecto debe afirmarse que la separación desarrollada por el legislador constituyente entre sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales es lo suficientemente nítida como para ejercer una reconversión terminológica en nuestro ordenamiento jurídico-laboral en su conjunto, de forma que se sustraiga a la organización de empresarios, en general, y a la asociación empresarial, en particular, de toda conceptualización relacionada con lo «sindical» (86).

Esta es una de las razones fundamentales que deben inducir, junto a una interpretación sistemática del propio artículo, a negar la posibilidad de incluir a las asociaciones empresariales dentro del ámbito de la libertad sindical tal como definida por el artículo 28.1 de la Constitución (87). En otros términos, de la interrelación de los artículos 7.º y 28.1 de la Constitución es necesario deducir que de la conceptualización y protección de la libertad sindical quedan excluidas las asociaciones empresariales. La cuestión que

(86) Véase una posición contraria, por ejemplo, en ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 165: A favor, ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho*, RAJL, Madrid, 1981, pág. 22; RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La libertad sindical en la Constitución», en AUTORES VARIOS, *Los trabajadores y la Constitución*, cit., pág. 94.

(87) A favor de la inclusión se pronuncia ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., págs. 193 y sigs. En contra, ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, citado, págs. 429 y sigs.; RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La libertad sindical en la Constitución», citado, pág. 97.

puede plantearse aquí es el significado que deba atribuirse a tal exclusión para la caracterización de la asociación empresarial en nuestro ordenamiento jurídico-laboral.

En este sentido, puede indicarse que, si se admite la indudable protección de la libertad de asociación de los empresarios por el artículo 22.1 de la Constitución (88), entonces la exclusión de esta última del artículo 28.1 no puede ser interpretada tanto como una desprotección a la misma —ambos artículos están incluidos en la Sección 1.^a, Capítulo 2.º, Título I, estando pues conjuntamente en el nivel máximo de protección constitucional (89)— como una mayor especificación de la protección a la libertad sindical, tratamiento diferenciado éste que sin duda está basado en un hecho tan incontestable como es el de que las posibilidades de que los empresarios puedan interferir a nivel colectivo o a nivel individual con el momento asociativo sindical son mayores que a la inversa (90).

Dicho tratamiento diferenciado, basado en una desigual capacidad de interferencia respecto a la potestad organizativa de la contraparte, no puede, en consecuencia, ser interpretado como una contradicción a la equiparación establecida por el artículo 7.º Y es por ello que no puede interpretarse tampoco como contradictorio con el nuevo orden constitucional el que ambas asociaciones, la sindical y la empresarial, una vez reconocido a aquel nivel sus diferentes niveles de protección requerida, sean incluidas conjuntamente en la LAS en consecuencia con una legislación internacional operante en tal sentido (91).

Antes de pasar a analizar algunos aspectos del tratamiento dispensado por la LAS a las asociaciones empresariales conviene indicar que no deja de ser relevante el hecho de que estas últimas se constituyan al amparo de una ley en la que solamente se está teniendo en cuenta su carácter de interlocutor en las relaciones laborales. De esta forma, es posible afirmar que, al menos desde el punto de vista del ordenamiento jurídico-laboral, las asociaciones empresariales son, por encima de todo, organizaciones de defensa y promoción de los intereses de los empresarios en cuanto empleadores, pa-

(88) Artículo 22.1: «Se reconoce el derecho de asociación.» En el mismo sentido, DE LA VILLA y PALOMEQUE, *Introducción a la economía del trabajo*, cit., pág. 709.

(89) Véase respecto a los niveles de protección constitucional de los derechos laborales A. MONTOYA MELGAR, «La protección constitucional de los derechos laborales», en AUTORES VARIOS, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, cit., págs. 267 y sigs.

(90) Además, por supuesto, de la mayor necesidad de protección de las organizaciones laborales y los trabajadores respecto al Estado. Véase al respecto RODRÍGUEZ PIÑERO, «La libertad sindical en la Constitución», cit., págs. 94 y sigs.

(91) Véase al respecto ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 429 y sigs.

sando a un plano secundario los intereses de estos últimos en cuanto organización en relación a otras esferas, tales como la estrictamente económica (92). Lo cual debe llevarnos también a afirmar, a la vista del propio contenido de la LAS, que hasta el límite que sea posible establecer esa distinción en el seno de una misma asociación, la protección dispensada a las asociaciones empresariales por dicha ley lo es en tanto en cuanto interlocutor en las relaciones laborales, de forma que su actividad no estará dentro de aquélla cuando la misma se desarrolle en relación a los otros objetivos no laborales de la organización (93). Ello no obsta, sin embargo, para que la protección a la libertad de asociación en el ámbito laboral desarrollada por la LAS se extienda a ámbitos distintos al mismo cuando una violación a tal libertad tenga su origen en aquél, como será señalado inmediatamente.

Desde una perspectiva general como la adoptada en el presente estudio es posible indicar dos cuestiones sobre la libertad de asociación de los empresarios que, al menos en unos términos similares, no son aplicables a la libertad sindical, una de ellas a nivel individual y otra a nivel colectivo (94).

La primera de ellas hace referencia a la protección legal contenida en el artículo 2.2 de la LAS en relación con los empresarios «contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su... función». A este respecto es interesante poner de relieve que los ámbitos en los que se puede desarrollar una actividad discriminatoria contra un empresario en base a su afiliación o no a una asociación o en base a su actividad en cuanto tal asociado pueden desarrollarse en esferas no directamente conectadas con la de las relaciones laborales e, incluso, como ha sido indicado, que sean estas otras esferas las más adecuadas para tal actividad: las relaciones financieras, comerciales, etc., pueden ser unos medios óptimos para penalizar, sea por el Estado sea por otros empresarios, las opciones realizadas por un empresario en el ámbito asociativo laboral (95). De ahí que deba enjuiciarse muy positivamente la amplitud con la que el artículo 2.2 protege la libertad de asociación del empresario en el ámbito

(92) Véase *supra* sobre los distintos objetivos de las asociaciones empresariales.

(93) Así, objetivos no protegidos directamente por la LAS sería el de «promover el avance en los métodos y técnicas de gestión de empresas» (art. 6.2 *g* de los Estatutos de la CEOE) o el de «intervención en la concesión del Documento de Calificación Empresarial» (art. 3.º *h* de los Estatutos de UNIPYME), objetivos éstos que, desde una perspectiva constitucional, y como señalábamos, no se verían protegidos tanto por el artículo 7.º como por el artículo 22 en relación con el artículo 38.

(94) Véase sobre la distinción de estos dos niveles respecto a la libertad sindical, entre otros, OJEDA AVILÉS, «La libertad sindical», cit., págs. 351 y sigs.; RODRÍGUEZ-PiÑERO, «La libertad sindical en la Constitución», cit., págs. 102 y sigs.

(95) WINDMULLER, Apuntes de clase, cit.

laboral en tanto que el término «función» en relación al mismo abarca sin duda esas otras esferas en las que se podrían materializar discriminaciones contra aquél conectadas causalmente con ese ámbito.

Desde un punto de vista colectivo, la protección de la libertad de asociación empresarial puede plantear problemas muy particulares en relación con la garantía de independencia de la asociación de empresarios, garantía ésta regulada respecto a la Administración Pública en el artículo 1.3 de la LAS. Dejando a un lado la cuestión que plantea el mismo artículo sobre la posibilidad de injerencia sindical en la asociación empresarial, posibilidad ciertamente remota en España al menos de forma directa (96), el problema que actualmente presenta la constitución específica de las asociaciones empresariales en nuestro país en relación con dicho artículo es la posibilidad de que la afiliación de empresas públicas, sean total o parcialmente dominadas por la Administración Pública, pueda suponer una violación a la independencia de tales asociaciones, en tanto que dicha pertenencia puede ser utilizada por aquélla para condicionar el rol de las mismas en el sistema de relaciones laborales (97). Las probabilidades de dicho condicionamiento o influencia son aún más altas si, como es el caso español en la actualidad, en los recursos financieros de las asociaciones empresariales la aportación de las empresas públicas puede catalogarse como substancial (98). Este potencial atentado a la independencia de las asociaciones empresariales en relación a la Administración Pública podría verse agravado por una adicional violación del artículo 1.3, esta vez respecto a la posibilidad de un acto de injerencia indirecta de un sindicato en una asociación empresarial en tanto que pueda darse la circunstancia de que el partido político en el gobierno mantenga unas relaciones más o menos estrechas con un sindicato, de forma que, de una manera directa o indirecta, la política de las empresas públicas en el seno de las asociaciones empresariales pueda ser condicionada o influida por aquél a través de su acceso a la Administración Pública (99).

(96) El problema puede surgir en presencia de sindicatos lo suficientemente poderosos como para dominar empresas que puedan ser utilizadas en las relaciones laborales respecto a asociaciones empresariales u otras empresas. Este ha sido el caso planteado en Estados Unidos respecto a ciertos bancos fundados y dominados por fondos sindicales. Véase CHARLES J. COLEMAN y JANE A. ROSE, «Bank Unionization: Status and Prospects», en *Monthly Labor Review*, núm. 10, 1975, págs. 38 y sigs.

(97) Véase sobre el tema recientemente OECHSLIN, «Las organizaciones de empleadores: Actuales tendencias y responsabilidades sociales», cit., págs. 445 y sigs.

(98) Según CARLOS GÓMEZ en su artículo aparecido sobre el tema en *El País*, de 19 de julio de 1982.

(99) Respecto a las diferentes formas de interrelación entre sindicatos y partidos políticos véase los dos números monográficos dedicados al tema dirigidos por

La solución dada a este problema no ha sido uniforme en el Derecho Comparado y así, mientras que en ciertos países, tal vez por haber logrado un alto índice de inmunización de las empresas públicas respecto a una influencia de la Administración Pública o, más probablemente, de las empresas privadas respecto a una influencia de las empresas públicas, no se ha cuestionado seriamente la pertenencia a una misma asociación de ambos tipos de empresas (100), en otros se ha procedido a una total separación (101). Ello mismo debe ser considerado como una prueba evidente de que una posible violación del artículo 1.3 de la LAS no estriba por principio en la pertenencia de las empresas públicas españolas a asociaciones empresariales del sector privado, y que una determinación en tal sentido o en contra solamente podrá realizarse con fundamento una vez que haya sido posible determinar el grado de influencia que las primeras, en base a su número, división por sectores, etc., ejerzan o puedan ejercer en las segundas (102).

Como puede observarse por los dos aspectos citados respecto a la libertad de asociación de los empresarios en el ámbito laboral, es evidente que si la diferenciación, que no discriminación, operada por el legislador constituyente al especificar en el artículo 28.1 los términos de la libertad sindical viene justificada por un muy diferente poder de obstaculización del momento asociativo entre empresarios y trabajadores, ello no puede ser considerado como argumento para considerar prácticamente inmune de violación aquella libertad de los empresarios, y ello porque las fuentes potenciales de tales violaciones en el ámbito laboral no vienen representadas tanto por los trabajadores o sus sindicatos como por otros empresarios, sea individual o colectivamente, y por la propia Administración Pública.

En cualquier caso, aquello que también parece claro es que los niveles de protección jurídica dispensados por el ordenamiento jurídico a la libertad de asociación empresarial en el ámbito laboral están en consonancia, por su intensidad y contenido, con la función de interlocutor cualificado en el sistema de relaciones laborales reservada a la asociación empresarial por el artículo 7.º de la Constitución.

J. P. WINDMULLER de la *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 28, núms. 1 y 2, 1974-75, bajo el título «European Labor and Politics: A Symposium».

(100) Tal es el caso de Inglaterra. Véase GRANT y MARSH, *The Confederation of British Industry*, cit., págs. 100 y sigs.

(101) El ejemplo más claro es el italiano. Véase recientemente sobre el tema COLLIDÁ, «Le Associazioni Imprenditoriale», en CELLA y TREU, *Relazioni Industriali*, cit., págs. 144 y sigs.

(102) Los indicios actuales son que dicho grado de influencia es acentuado. Véase el artículo de CARLOS GÓMEZ sobre el tema citado en nota 98.

C) *Asociaciones empresariales y negociación colectiva*

Como indicábamos con anterioridad, la caracterización de las asociaciones empresariales en nuestra legislación laboral no puede ser realizada solamente, y ni siquiera principalmente, desde un punto de vista orgánico o estático, sino que debe hacerse en base fundamentalmente a una visión más dinámica, considerando la regulación que aquélla ha desarrollado sobre la actividad de la asociación empresarial en el sistema de relaciones laborales, actividad esta que viene definida en esencia por la negociación colectiva e, instrumentalmente a la misma, por la relación de conflicto.

Desde esta perspectiva, y en lo que respecta en primer lugar a la negociación colectiva, el artículo 37.1 no ha establecido, como tampoco lo ha hecho en relación a la parte laboral, ningún tipo de monopolio de tipo organizativo o asociativo entre los empresarios para negociar, en tanto que dicho artículo se refiere a «los representantes de los... empresarios», expresión, por cierto, a todas luces incorrecta por cuanto el empresario individual no necesita de representantes —al menos en el sentido en que este término es aquí utilizado— para negociar en el ámbito de su empresa (103). Dando por supuesto que el empresario individual está implícitamente contemplado en dicha expresión, es indudable que entre esos «representantes» de los empresarios se encuentra, en su calidad de interlocutor más cualificado, la asociación empresarial tal como contemplada en el artículo 7.º, en tanto que, y ello es una muestra del valor informativo del Título Preliminar de la Constitución, el medio fundamental para la realización de la «defensa y promoción» de los intereses propios de aquélla es la negociación colectiva (104).

Como ha sido señalado (105), el marco jurídico establecido por la Constitución respecto al sistema de relaciones laborales, en general, y a la negociación colectiva, en especial, es eminentemente abierto, en el sentido de que, dentro de unas líneas de configuración de carácter genérico, admite

(103) Véase recientemente VALDÉS DAL-RE, «El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo», en AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, cit., págs. 25 y 26.

(104) Sobre el tema, véase M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y S. DEL REY GUANTER, *El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley*, Ponencia presentada a las Primeras Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales sobre Derecho del Trabajo, Reorganización del Sistema Productivo y Movilidad (Córdoba, 18-19 de noviembre de 1982) (en prensa), pág. 7 del original.

(105) RODRÍGUEZ-PIÑERO y DEL REY, *El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley*, cit., págs. 8 y sigs.

una diversidad de tratamiento jurídico por el legislador ordinario, dentro, evidentemente, del más escrupuloso respeto a dichas líneas. Una de estas líneas, como puede deducirse de la exposición anterior, es la marcada por el artículo 7.º respecto a la asociación empresarial en los términos ya citados, y en relación con el artículo 37.1 podemos ahora añadir que ha sido muy tenida en cuenta por el legislador del Estatuto de los Trabajadores en su Título III, el cual ha establecido a la asociación empresarial, con los requisitos que después se examinarán, como exclusiva parte legitimada para negociar en los convenios colectivos supraempresariales (106).

Si, desde el punto de vista de la negociación colectiva, los artículos 87 y 88 representan una clara expresión del deber del legislador de garantizar la eficacia de la misma, a través de la selección de las partes negociadoras más idóneas, desde el punto de vista de la asociación empresarial en sí tales artículos implican la confirmación de dos de los aspectos anteriormente señalados respecto al artículo 7.º

En primer lugar, parece evidente la confirmación de la asociación empresarial en cuanto interlocutor cualificado en las relaciones laborales, en tanto que se establece dicho vínculo asociativo como requisito básico para negociar el convenio colectivo estatutario: es, en este sentido, el agente de negociación por antonomasia y, como tal, el principal centro de poder subjetivo empresarial en la configuración de los elementos fundamentales de la negociación colectiva en nuestro país. En segundo lugar, el tratamiento jurídico del Título III del Estatuto está teniendo en cuenta una asociación empresarial definida en torno a un interés colectivo propio, y no como mero agregado del de cada uno de sus miembros. Ello puede ser deducido no solamente de la identificación que en dicha norma se realiza de la asociación empresarial en cuanto auténtica parte en el convenio colectivo, sino también de la propia división efectuada entre contenido obligacional y contenido normativo, que implica en relación al primero, tal como indicado en el artículo 85.1 *in fine*, la existencia de una legitimidad de ambas partes —asociación empresarial y sindicato— para desarrollar en defensa de sus intereses respectivos una ordenación autónoma de las bases esenciales de la negociación colectiva (107).

Adicionalmente el Estatuto en su Título III representa una posterior confirmación del tercer y último aspecto que se señalaba respecto al artícu-

(106) Véase artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

(107) En relación con el concepto y significado del contenido obligacional en nuestra normativa laboral DEL REY *Negociación colectiva y paz laboral*, cit., páginas 444 y sigs.

lo 7.º de la Constitución, es decir, la equiparación entre asociación empresarial y sindicato en cuanto actores cualificados del sistema de relaciones laborales, y ello viene reflejado fundamentalmente en la conformación de una ordenación subjetiva de la negociación colectiva en la que ambos interlocutores actúan como partes negociadoras en igualdad de condiciones jurídicas. En este sentido, tal vez la muestra más evidente venga determinada por la existencia de un deber de negociar de buena fe que presume e implica en las partes una bilateralidad activa en el proceso de negociación, tanto en sus inicios como en la actividad formal y substancial de intercambios de ofertas y contraofertas en tal proceso (108). Así, y desde la perspectiva exclusiva del proceso de negociación —dejando a un lado, por tanto, las medidas de presión a utilizar en el mismo— ambas partes están legitimadas para desarrollar tanto un rol impulsor como receptivo, de forma que en la regulación estatutaria no existe base alguna para poder caracterizar a la asociación empresarial como un exclusivo centro de resistencia y obstaculización en una visión que conceptúe al sindicato como exclusivo promotor e inductor en la regulación de las relaciones laborales.

Sin embargo, y avanzando más en la caracterización de la asociación empresarial en cuanto parte en la negociación colectiva, es notorio que el Estatuto ha establecido en relación a esta última, al igual que con el sindicato, una cualificación adicional para negociar, en el sentido de exigirle una legitimación inicial determinada para poder formar parte de la comisión negociadora, cualificación que va dirigida a asegurar un mínimo de representatividad de la asociación empresarial: ésta ha de contar «con el 10 por 100 de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio» (109). De esta forma, se establece en nuestro ordenamiento jurídico la figura de la asociación empresarial más representativa o, mejor dicho, en tanto es un criterio relativo y no absoluto el instituido, el de las asociaciones empresariales más representativas (110).

(108) Artículo 89.1. Sobre el tema del deber de negociar véase una exposición clásica en A. COX, «The Duty to Bargain in Good Faith», en *Harvard Law Review*, vol. 71, núm. 8, 1958, pág. 1046. En nuestra doctrina un análisis específico puede hallarse en J. GARCÍA BLASCO, «El deber de negociación colectiva en el Derecho Comparado y en el Derecho Español», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 6, 1981, págs. 193 y sigs. Un análisis reciente sobre el nuevo tratamiento del tema en Francia en M. A. ROTSCCHILD-SOURIAC, «Le Droit a la Négociation et sa Sanction», en *Droit Social*, núm. 11, 1982, págs. 729 y sigs.

(109) Artículo 87.2 ET.

(110) Sobre el tema véase recientemente, aunque centrado en el sindicato, J. MONTALVO CORREA, *El concepto de sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos*, Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1980, especialmente págs. 41 y sigs.

A este respecto cabe decir que la fijación de la representatividad en la esfera de la negociación colectiva difiere en dos aspectos fundamentales de aquella establecida para la llamada representación institucional por la disposición adicional 6.^a del propio Estatuto.

La primera diferencia, común a sindicatos y asociaciones empresariales, estriba en que mientras que el ámbito territorial para fijar tal representación institucional es fijo —«ámbito estatal» indica la disposición adicional citada— con independencia incluso de que la misma se quiera establecer para niveles geográficos inferiores (111), dicho ámbito varía según el nivel de negociación para el cual se quiera establecer el convenio colectivo —«... 10 por 100 de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio» indica el artículo 87.2—. En principio, y con independencia del hecho de que en la actualidad la asociación de pequeñas y medianas empresas más representativa esté incluida en la CEOE, lo cierto es que el criterio seguido por el artículo 87.2 es más favorable para las mismas, en tanto que sus intereses asociativos se van debilitando a medida que se eleva el nivel territorial de referencia (112).

La segunda diferencia es, por el contrario, característica de la asociación empresarial. Aunque el criterio numérico seguido en el art. 87.2 y disposición adicional 6.^a es el mismo —el 10 por 100—, los criterios sustanciales varían, en tanto que en el caso de la negociación colectiva dicho tanto por ciento se aplica al número de empresarios afectados por el convenio, mientras que en el de la representación institucional se tiene en cuenta no sólo las empresas, sino los trabajadores empleados en las mismas, diferencia esta que, sin embargo, desaparece por lo que se refiere a la medición de la representatividad en el ámbito de las comunidades autónomas (113).

Puede ser un tanto aventurado intentar establecer las posibles causas de tal diferencia, sobre todo porque no es posible determinar si las mismas existen o ésta ha obedecido a una mera decisión arbitraria (114). En todo

(111) Véase en este sentido las Sentencias del Tribunal Constitucional número 53/1982, de 22 de julio (*BOE*, de 18 de agosto) y núm. 65/1982, de 10 de noviembre (*BOE*, de 10 de diciembre).

(112) Véase en este sentido GONZÁLEZ-ESTEFANI, «La causa de los empresarios», cit.

(113) Según el artículo 87.2 estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: «Los sindicatos o asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en este ámbito con un mínimo del 15 por 100 de los miembros de los comités de empresas o delegados de personal o de los empresarios...»

(114) El criterio establecido por el actual artículo 87.2 estaría ya presente en el artículo 85.3 del proyecto de ley presentado por el Gobierno, mientras que la dis-

caso, e independientemente de la *mens legislatoris*, parece evidente que los criterios seguidos respecto a la representación institucional tienden a hacer más difícil el acceso a la misma de una asociación empresarial en relación al requisito exigido respecto a la negociación colectiva y que, indudablemente, esa mayor dificultad es más gravosa de superar en las empresas a medida que vamos descendiendo en su tamaño, al menos si el mismo, como es normal, se establece en proporción a la mano de obra empleada. Sin embargo, mayor rigidez en la representación institucional y mayor gravamen para las pequeñas y medianas empresas no nos indican la causa, aunque sí pueden ser un indicio, de la diferencia a la que antes aludíamos. En este sentido podría pensarse que la razón de ser de la incorporación del número de trabajadores para la representación institucional estriba en que el tanto por ciento del que nos habla la disposición adicional 6.^a es el único requisito, mientras que en la negociación colectiva el 10 por 100 es sólo una condición previa, en tanto que para la legitimación en sentido estricto, es decir, para que la comisión negociadora quede válidamente constituida y pueda comenzarse a negociar efectivamente, hace falta un segundo requisito: que las asociaciones empresariales en la misma representen a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio (115). Por tanto, e insistimos en que con independencia de que ésa haya sido la voluntad del legislador, la mayor flexibilidad del criterio para medir la representatividad de la asociación empresarial para la negociación colectiva se ve compensada por el hecho de existir con posterioridad una segunda barrera que garantiza la efectividad de dicha representatividad de la o las asociaciones empresariales en la comisión negociadora, en tanto que a medida que se aumenta el número de empresas exigido va disminuyendo la importancia del número de trabajadores en ellas empleado.

Desde la perspectiva de la razón de ser de la institucionalización de la figura de la o las asociaciones empresariales más representativas, es claro que la misma se halla, al igual que por lo que respecta al sindicato en referencia al mismo tema, en el carácter *erga omnes* de la eficacia normativa del convenio colectivo estatutario, en tanto que ello exige unas partes negociadoras con una mínima aceptación entre sus representados y una suficiente extensión en el ámbito personal como para desarrollar una receptividad aceptable sobre las necesidades e intereses de la unidad de negociación de

posición final 6.^a fue fruto de la aprobación —sin discusión previa— de una enmienda presentada por el Grupo Socialista del Congreso. Véase págs. 41, 149 y 977 del *Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios*, Cortes Generales, Madrid, 1980.

(115) ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 506.

que se trate (116). Desde la óptica de la asociación empresarial, parece claro que no existen peculiaridades esenciales al respecto. No obstante, y aunque los límites del presente trabajo nos obligan a su mera enunciación, el establecimiento del convenio colectivo *erga omnes* y sus implicaciones para la libertad de asociación de los empresarios debería ser un aspecto a tener en cuenta a la hora de enjuiciar temas tales como el canon por negociación colectiva en los que la libertad sindical aparece como limitada. En efecto, podría aducirse que la implantación del convenio colectivo *erga omnes* es un atentado contra la libertad de asociación del empresario, en tanto que si para los trabajadores afectados por un convenio, pero no afiliados a sindicato alguno, dicha eficacia sólo representa en principio una ventaja sin ningún gravamen —son, en la terminología anglosajona, *free riders*— desde la perspectiva de los empresarios no afiliados a ninguna asociación representa tener que respetar condiciones mínimas laborales que, en el caso de no existir tal convenio colectivo de eficacia general, al menos serían potestativas en su establecimiento. Con lo cual no se está defendiendo la inconstitucionalidad del Estatuto a tal respecto —el artículo 37.1 sólo regula la eficacia normativa del convenio sin más matizaciones—, sino la necesidad de tener en cuenta las opciones desarrolladas por el legislador en el ordenamiento jurídico en su conjunto para aplicar soluciones lo más armónicas posibles en todos los ámbitos, de forma que se razone más detenidamente cómo no puede ser considerado un atentado a la libertad de asociación negativa del empresario no afiliado su deber de aceptar obligatoriamente nada menos que toda una regulación general sobre las relaciones laborales en su empresa y, sin embargo, se considere como una violación de la libertad sindical el pago de una cantidad determinada por un trabajador no afiliado o afiliado a sindicatos no integrados en la comisión negociadora en concepto de gastos por negociación del convenio colectivo aplicable a aquél (117).

Hasta ahora hemos señalado en relación al Estatuto de los Trabajadores aquellos aspectos de su regulación que podrían ser considerados como más significativos en orden a caracterizar la asociación empresarial en nuestro ordenamiento jurídico como un interlocutor cualificado en el sistema de relaciones laborales al que se le reconocen legitimación e instrumentos jurídicos para desarrollar un rol impulsor —de defensa y promoción— de sus intereses en dicho sistema. Sin embargo, el Estatuto no sólo ha estable-

(116) Véase RODRÍGUEZ-PIÑERO y DEL REY, *El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley*, cit., pág. 17.

(117) Véase en este sentido, aunque con diferentes razonamientos y ante supuestos diferentes, las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 24 de julio de 1981 (R. 1.817), 22 de abril de 1982 (R. 2.237) y 6 de mayo de 1982.

cido un marco jurídico de la negociación colectiva, sino que, al mismo tiempo, ha influido o ha podido influir en la propia conformación y evolución del panorama organizativo y, más específicamente, en el panorama organizativo empresarial. En este sentido, pues, la normativa estatutaria sobre la negociación colectiva no puede enjuiciarse solamente desde la perspectiva de lo que la misma representa para la configuración de la negociación colectiva en España, sino también de los condicionamientos que la misma ha representado para la estructuración de las asociaciones empresariales.

A este respecto hay que indicar que la influencia del Estatuto no puede considerarse, desde el punto de vista del movimiento asociativo empresarial, como determinante originariamente, en tanto que la configuración actual de sus bases fundamentales es ya realizada con anterioridad a él (118). No obstante, su influencia debe considerarse importante en un momento posterior, y ello en diversos planos.

En primer lugar, la exigencia de un mínimo de representatividad, sobre todo cuando dicho mínimo es relativamente alto —10 por 100—, ejerce una decisiva influencia en la concentración organizativa, de modo que contribuye a la formación de organizaciones empresariales —o sindicales— más amplias y numerosas y ello de una forma acentuada cuando la exigencia de representatividad se establece para desarrollar una actividad tan vital para la propia supervivencia de una asociación empresarial en las relaciones laborales como es la negociación colectiva (119).

En un segundo momento, esas exigencias de representatividad pueden favorecer una tendencia no solamente a la unidad organizativa, sino también a la permanencia de la misma. Conseguida la unidad de los empresarios españoles una vez el Estatuto en vigor, su influencia puede considerarse importante respecto a este último aspecto de permanencia de la unidad por los siguientes motivos: a) las exigencias de un mínimo de representatividad actúan como un freno a posibles escisiones, en tanto que para que éstas se produzcan deberán contar con un apoyo lo suficientemente considerable como para hacer de las nuevas organizaciones partes legitimadas inicialmente para negociar (120). Incluso si dicha legitimación inicial es alcanzada, ello

(118) Véase *supra* sobre la formación de la CEOE

(119) Aplicamos a la asociación empresarial la misma lógica desarrollada respecto a los sindicatos por J. P. WINDMULLER, «Concentration Trends in Union Structure: An International Comparison», en *Industrial and Labor Relations Review*, volumen 35, núm. 1, 1981, págs. 43 y sigs.

(120) Recientemente se ha producido un ejemplo claro de ello ante la imposibilidad de UNIPYME de negociar el Acuerdo Interconfederal de 1983. Véase información en *El País*, de 27 de diciembre de 1982.

solamente daría derecho a participar en la comisión negociadora —artículo 87.3—, de forma que si la organización principal cuenta con la legitimación estricta exigida por el artículo 88.1, y, adicionalmente, con la potestad decisoria del artículo 89.3, a los posibles disidentes se les plantearía como más acertada la posibilidad de permanecer en el interior de la organización, lo que al menos les daría la oportunidad de influir en los mecanismos de decisión de aquélla; *b*) similares razones pueden apuntarse para indicar que las exigencias de legitimación del Estatuto para negociar convenios colectivos de eficacia general juegan como un freno al surgimiento de posibles nuevas organizaciones, con miembros no pertenecientes a la organización principal, en tanto que la incertidumbre y la dificultad de alcanzar los mínimos de representatividad exigidos en cada nivel de la regulación legal pueden disuadir a potenciales miembros de hacer frente a las contraprestaciones de toda índole que ello exigiría; *c*) precisamente como consecuencia de este segundo aspecto la normativa del Estatuto juega como un incentivo para la afiliación de empresarios en la organización principal dado que ésta ofrece las garantías conexas a una organización que tiene asegurados en todo momento los niveles mínimos de legitimación exigidos para negociar, de forma que dicha normativa no solamente favorece la unidad, sino también el incremento del índice de afiliación.

Este último punto señalado —tendencia al incremento del índice de afiliación— no solamente es consecuencia de las exigencias estatutarias sobre representatividad de las asociaciones de los empresarios, sino que está también directamente relacionado con la regulación de un convenio colectivo de eficacia *erga omnes*. En efecto, se ha indicado tradicionalmente que la existencia de un convenio colectivo con tal tipo de eficacia juega desde el punto de vista de los trabajadores como un freno a la afiliación, en tanto que éstos pueden disfrutar de las ventajas del convenio sin afrontar los gastos inherentes a la misma (121). Solamente, al menos en un plano general y teórico, el ofrecimiento de servicios por parte de los sindicatos a los afiliados en exclusiva que compense los gastos de afiliación jugará a favor de tal afiliación (122). Desde el punto de vista de los empresarios podría aducirse que la regulación de un convenio colectivo de eficacia general puede favorecer más la afiliación que representar un obstáculo. Efectivamente, la regulación de convenios colectivos de eficacia limitada puede hacer a sectores empresariales permanecer al margen de organizaciones empresariales como

(121) Véase sobre el tema M. OLSON, *The Logic of Collective Action*, Shocken Books, Nueva York, 1969, págs. 33 y sigs., tal como citado por GRANT y MARSH, *The Confederation of British Industry*, cit., pág. 42.

(122) OLSON, según la misma cita de la nota anterior.

medio de sustraer a sus empresas de los mínimos normativos convencionales. Sin embargo, el que la afiliación sea irrelevante desde el punto de vista de la aplicación de un convenio colectivo *erga omnes* puede hacer que la disposición a la misma aumente por poco que los servicios ofrecidos por la asociación empresarial compensen los gastos de afiliación, factor este de compensación que jugaría un rol de una importancia considerablemente menor si el dato de la afiliación fuera decisivo para la aplicación de la normativa convencional. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las asociaciones empresariales, como ya se ha señalado, son organizaciones destinadas a actuar en esferas distintas de la estrictamente relacionada con las relaciones laborales. Ello puede significar que la regulación de un convenio colectivo de eficacia *erga omnes* tenga como consecuencia que los motivos más decisivos para la afiliación a tales asociaciones tiendan a situarse en esas otras esferas de actuación de las mismas (123).

La regulación del Estatuto de los Trabajadores ha tenido, sin embargo, otro tipo de consecuencias distinto al relacionado con la exigencia de mínimos de representatividad o con el establecimiento de un convenio colectivo *erga omnes*, esta vez en conexión directa con la misma estructura interna de las asociaciones empresariales. Nos referimos a la posibilidad, implícitamente permitida por el Estatuto y normalmente contemplada de forma tácita en los propios Estatutos de las Confederaciones Nacionales, de que estas últimas negocien con los sindicatos los llamados acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas (124). Evidentemente es ésta una posibilidad que fue materializada con anterioridad al Estatuto de los Trabajadores —el cual incluso contiene una importante normativa muy influida por ese tipo de acuerdos— (125) y cuyas causas de aparición en última instancia se encuentran en esferas distintas a la propiamente jurídica (126). Pues bien, esta posibilidad contemplada por el Estatuto de los Trabajadores es un hecho que favorece la centralización de poder en los niveles organizativos más elevados de la asociación empresarial y, más específicamente, en la Confederación Nacional, en tanto que la posibilidad de esta última de

(123) Véase *supra* sobre los distintos objetivos de las asociaciones empresariales.

(124) Artículo 83.2 y 3 ET.

(125) Nos referimos al Acuerdo Básico Interconfederal firmado el 10 de julio de 1979 entre CEOE y UGT y el Acuerdo Marco Interconfederal firmado por las mismas organizaciones el 5 de enero de 1980 (*BOE*, de 21 de enero de 1980).

(126) Véase para los efectos de concentración sobre la estructura de la negociación colectiva de la crisis económica, J. D. REYNAUD, *Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad*, Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1981, págs. 135 y sigs.

negociar directamente con el sindicato implica tanto una previa concesión de poder por las organizaciones afiliadas, especialmente por las Federaciones Sectoriales Nacionales, como una potestad sancionadora para hacer cumplir a aquéllas el acuerdo alcanzado (127). Si está claro que la posibilidad de negociar a niveles confederales nacionales provoca tal centralización de poder en ambas partes, empresarial y sindical, no lo es menos el que dicho desarrollo es más novedoso e importante en relación a la parte empresarial, en tanto que ha sido tradicionalmente sostenido que las asociaciones de empresarios se han caracterizado generalmente por ser más remisas a tal centralización en comparación con los sindicatos, y ello dado los rasgos distintivos de sus componentes —sobre todo el que cada uno de ellos sea en sí un centro de poder autónomo— y de las interrelaciones entre ellos mismos —relaciones de competencia— (128).

D) *Asociaciones empresariales y medidas de conflicto colectivo*

La caracterización que se ha desarrollado sobre la asociación empresarial en cuanto parte en el proceso de negociación colectiva no estaría completa si no se hiciera una breve referencia a un aspecto fundamental en dicho proceso y que no está directamente regulado en el Estatuto de los Trabajadores, a saber, las medidas de conflicto colectivo, entendiendo por tales tanto las medidas de presión potencialmente utilizables en dicho proceso —huelga y cierre patronal, fundamentalmente— como los llamados medios pacíficos para la solución de situaciones de conflicto en el mismo —conciliación, mediación y arbitraje—. Aunque ambos aspectos de las medidas de conflicto pueden exceder en su actualización del proceso de negociación en sentido estricto, aquí se van a considerar únicamente en su vertiente fundamental en todo sistema de relaciones laborales avanzado, es decir, en cuanto instrumento para la agilización y eficacia de dicho proceso (129).

En este sentido, y desde la perspectiva de las medidas de presión laboral, se ha indicado con anterioridad que una de las pruebas más evidentes de la equiparación entre asociaciones empresariales y sindicatos desarrollada

(127) Véase un análisis comparado sobre la potestad para negociar de las confederaciones nacionales empresariales en Europa en D. G. y M. B., «Comment Fonctionnement et à quoi servent les Patronats», cit., págs. 29 y sigs.

(128) Véase al respecto, por ejemplo, DE LA VILLA y PALOMEQUE, *Introducción a la economía del trabajo*, vol. I, cit., pág. 709.

(129) Para una ampliación sobre el tema véase DEL REY, *Negociación colectiva y paz laboral*, cit., págs. 16 y sigs.

por la normativa laboral en cuanto partes negociadoras viene representada por la existencia de un deber de negociar en buena fe con una eficacia y unas consecuencias similares respecto a las mismas. No obstante, podría plantearse la cuestión de hasta qué punto la anterior afirmación es cierta o, al menos, si tal equiparación no es más de carácter formal que substancial, si se tiene en cuenta la regulación actual en nuestro ordenamiento jurídico de las medidas de presión y su ejercicio en el proceso de negociación colectiva. Dicha regulación, en lo esencial, viene caracterizada por un nivel máximo de protección constitucional del derecho de huelga y por contemplar de forma implícita en ese mismo nivel constitucional el cierre patronal, aunque con un grado de protección menor (130). Este cierre patronal, no obstante, y en base tanto a los artículos 12 a 14 del RDLRT de 1977 como a la lectura de los mismos efectuada por el Tribunal Constitucional, queda reducido a ser un mero medio defensivo y ello en circunstancias muy cualificadas (131). Tan cualificadas que es evidente que mientras que la huelga está concebida en nuestro ordenamiento jurídico como el instrumento de presión por excelencia a ejercitar en el proceso de negociación, y ello tanto de una forma ofensiva como defensiva, el cierre patronal está teleológicamente separado de dicho proceso —tanto como instrumento ofensivo como defensivo en sentido estricto— dado que no está concebido como medio de presión en el mismo, siendo unida su utilización legal más al poder de policía del empresario que a la consideración del mismo, o de su asociación, como parte negociadora (132).

La cuestión a la que antes se aludía podría surgir en el sentido de considerar la posibilidad de que esta diferenciación jurídica entre asociaciones de empresarios y sindicatos en cuanto partes negociadoras en relación a las medidas de presión obedezca a una concepción subyacente a nuestro ordenamiento jurídico —al menos preconstitucional— que caracterice a las primeras como parte pasiva y receptora en el proceso de negociación, po-

(130) Artículos 28.2 y 37.2 de la CE. Véase las posiciones contrarias sobre la regulación o no del cierre patronal en el artículo 37.2 en G. DEÍGUEZ CUERVO, «Para una juridificación del *lock-out*», en AUTORES VARIOS, *Estudios de Derecho del Trabajo*, citado, págs. 295 y sigs., y «*Right to Strike* y paridad en la fuerza», en *Revista de Política Social*, núm. 129, 1981, págs. 35 y sigs.; OJEDA AVILÉS, «Derecho Sindical», citado, págs. 341 y sigs. El Tribunal Constitucional, por su parte, ha dado por supuesto la inclusión del cierre patronal en dicho artículo. Véase Fundamento jurídico número 22 de la Sentencia de 8 de abril de 1981 (BOE, de 25 de abril) y el comentario en relación al mismo en AUTORES VARIOS, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Civitas, Madrid, 1982, págs. 145 y sigs.

(131) Véase Fundamento jurídico número 22 STC de 8 de abril de 1981.

(132) Véase Fundamento jurídico número 22 STC de 8 de abril de 1981.

niendo así de relieve esa teorización de la asociación empresarial en cuanto ente reflejo o interlocutor pasivo en el sistema de relaciones laborales (133).

En este sentido, y con independencia de cuál pudiera ser la interpretación más adecuada de la normativa indicada con anterioridad a la Constitución, es posible indicar que el nuevo marco jurídico de las relaciones laborales establecido por esta última deja pocas dudas respecto a que aquella posibilidad no sea la más acorde en la actualidad. Y ello no sólo desde un punto de vista negativo, es decir, en tanto que tal interpretación no se correspondería con lo previamente indicado respecto al artículo 7.º de la Constitución o al Título III del Estatuto de los Trabajadores, sino también desde una perspectiva positiva, en el sentido de que las causas de tal diferenciación de tratamiento se hallan en razones distintas a las de una concepción meramente pasiva de la parte empresarial en la negociación colectiva. En efecto, la causa principal de dicha diferenciación no puede ser otra que la necesidad de proceder a una equiparación objetiva y de principio entre el poder de negociación de ambas partes, lo cual es un requisito ineludible para garantizar la propia eficacia del derecho a la negociación colectiva reconocido constitucionalmente en tanto que este derecho no podría desarrollarse en un contexto determinado por una desproporción absoluta en relación a dicho poder (134). De esta forma, y sin prejuzgar por ello que el tratamiento contenido en el RDLRT de 1977 pueda ser considerado como el único posible a la luz del dictado constitucional, parece evidente que su marginación actual en cuanto instrumento de presión en sentido estricto del proceso de negociación viene determinada por el principio de que un tratamiento diverso —en el sentido de admitir al cierre patronal ofensivo o defensivo en ese proceso— representaría una limitación inaceptable al derecho de huelga, el cual viene configurado legalmente como el medio principal de ejercer un «contrapeso» en una situación originaria de desproporción en el poder de negociación (135).

Esta justificación del tratamiento actual del cierre patronal tiene una importante consecuencia desde la óptica de la parte empresarial, y muy especialmente de la asociación empresarial, a saber, que por principio no le está vedada la posibilidad de desarrollar un rol activo en el proceso de negociación incluso cuando ello pueda representar o materializarse en la actualización de medios de presión —ofensivos o defensivos— distintos al cierre

(133) Véase *supra* Sección II A.

(134) Sobre el concepto de poder de negociación, véase recientemente S. B. BACHARACH y E. J. LAWLER, *Bargaining: Power, Tactics, and Outcomes*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, California, 1981, especialmente págs. 41 y sigs.

(135) Véase Fundamento jurídico número 22 STC de 8 de abril de 1981.

patronal y siempre que no representen una violación al contenido esencial del derecho de huelga —u otro derecho o bien constitucionalmente protegido— y que su objeto sea el de intentar reducir las expectativas de la contraparte en la negociación y procurar su acercamiento a las posiciones propias o responder activamente a una posición de presión de la parte contraria, es decir, siempre que la finalidad de la medida de presión adoptada por la parte empresarial se desarrolle en el estricto marco de las tácticas a utilizar por un negociador de buena fe (136).

De esta forma, pues, la afirmación anterior de que el Estatuto de los Trabajadores concibe un proceso de negociación con partes bilateralmente activas y capaces de desarrollar una función impulsora en dicho proceso debe ser reafirmada a la luz de la regulación de las medidas de presión a ejercitar en el mismo, en tanto que las distinciones nacen de la necesidad de efectuar un tratamiento diferenciado para precisamente lograr esa bilateralidad, y no como fruto de una concepción discriminatoria respecto a la parte empresarial.

Una deducción similar puede realizarse desde el punto de vista de los medios de solución de conflictos colectivos. Dejando a un lado la regulación convencional que respecto a dichos medios es posible desarrollar (137), el aspecto más significativo para nuestro estudio viene sin duda representado por la normativa del RDLRT de 1977 en su Título II —«Conflictos colectivos de trabajo»— tal como redimensionada por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 (138). Efectivamente, tal vez una de las diferenciaciones de tratamiento jurídico más claras existentes en el régimen jurídico preconstitucional entre la parte empresarial y la parte laboral en el proceso de negociación colectiva venía dada por el artículo 18.2 de dicha norma, en el sentido de que instauraba prácticamente un procedimiento de solución de conflictos cuya iniciación y desarrollo eran dejados a la voluntad de una de las partes, la laboral. Por lo que respecta a los conflictos de intereses, y como indica Alonso Olea, este hecho debía ser considerado como una limitación inaceptable al derecho de negociación colectiva de la parte empresarial, en tanto que el término del procedimiento legalmente previsto era nada menos que un laudo de obligado cumplimiento

(136) Véase un análisis sobre el cierre patronal en cuanto instrumento de presión en la negociación colectiva y sus límites en el ordenamiento jurídico norteamericano en ROBERT A. GORMAN, *Basic Text on Labor Law: Unionization and Collective Bargaining*, West Publishing, St. Paul, Minn., 1976, págs. 355 y sigs.

(137) Véase al respecto para una ampliación DEL REY, *Negociación colectiva y paz laboral*, cit., págs. 615 y sigs.

(138) Véase Fundamento jurídico, número 24 de la STC de 8 de abril de 1981.

emitido por la autoridad laboral al cual se llegaba sin que esa parte lo hubiera solicitado (139). La decisión del Tribunal Constitucional en ese mismo sentido, pues, no puede ser interpretada más que como una manifestación adicional de esa equiparación establecida por nuestro ordenamiento jurídico entre las partes en el proceso de negociación y, en general, en el sistema de relaciones laborales (140).

IV. CONCLUSION

Del análisis anterior, que como es evidente ha intentado presentar tan sólo unas líneas generales introductorias al tema, sería posible establecer los siguientes puntos esenciales a modo de conclusión. En primer lugar, que la teoría de las relaciones laborales está progresivamente aduciendo pruebas de que la configuración de las asociaciones empresariales como entes reflejos y pasivos en el sistema de relaciones laborales no sólo es históricamente discutible, sino en contradicción con las tendencias actuales en este último, ya que aquéllas están desarrollando y están llamadas a desarrollar en un futuro inmediato un rol cada vez más activo y trascendente en dicho sistema. En segundo lugar, que nuestra normativa laboral ha establecido una caracterización de las asociaciones empresariales en consonancia con esas tendencias, en tanto que, especialmente por lo que respecta a la negociación colectiva, dichas asociaciones han sido equiparadas a los sindicatos en cuanto a posibilidades de defensa y promoción de sus intereses se refiere. En tercer lugar, y como consecuencia de los puntos anteriores, debe señalarse la urgente necesidad de proceder a una recualificación de la óptica doctrinal con la que se han examinado hasta el momento las principales instituciones

(139) Véase ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 571 y sigs.

(140) Equiparación que sin duda debe extenderse a la legitimación de las asociaciones empresariales para iniciar, dentro de los ámbitos de su competencia, el procedimiento de conflicto colectivo legalmente previsto en el Título II del RDLRT, y en base a una interpretación incluso estricta del artículo 18.1 b) de esta norma que se ve reforzada por la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 70/1982, de 29 de noviembre (*BOE*, de 29 diciembre de 1982), en el sentido de que todos los argumentos en esta última aducidos respecto al sindicato deben ser precisamente en base al artículo 7.º de la Constitución —uno de los pilares de apoyo fundamentales para la decisión del Tribunal—, extendidos a la asociación empresarial en cuanto representante por antonomasia de los empresarios. Véase un comentario a dicha sentencia en A. BAYLOS GRAU, «Algunas notas sobre la legitimación sindical para promover el procedimiento de conflictos colectivos», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 12, 1982, págs. 617 y sigs.

jurídico-laborales, y más específicamente las colectivas, dado que aquélla ha tenido como presupuesto básico y general una visión de marginalidad de las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales que, por inexacta, introduce un grave elemento de distorsión entre la realidad y el futuro de este último y su concepción teórica desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.

SALVADOR DEL REY GUANTER