

TEMA 4.- LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES

ÍNDICE. 1. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL. 2. RÉGIMEN JURÍDICO. 3. LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES. 3.1. Criterios formalmente establecidos. 3.2. Ineficacia práctica de los criterios legales. 3.3. La representación de las asociaciones empresariales en la práctica.

1. Reconocimiento constitucional

Las asociaciones empresariales son organizaciones de empresarios creadas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. También se llaman “asociaciones patronales” o simplemente “patronales”.

Las agrupaciones de empresas con fines económicos son anteriores a la aparición del Derecho del Trabajo, pero inicialmente estas no tenían el propósito de intervenir en las relaciones laborales. La creación de organizaciones empresariales dirigidas al terreno laboral se produce posteriormente como reacción a la consolidación de los sindicatos. En efecto, a partir del momento en el que los primeros sindicatos comienzan a organizarse en ámbitos superiores a la empresa, los empresarios terminan asociándose con la finalidad de combatir las organizaciones de trabajadores o de negociar con ellas. Posteriormente, cuando los Estados comienzan a intervenir en las relaciones de trabajo, tienden a promover el asociacionismo de los empresarios para contar con interlocutores que representen adecuadamente a los empresarios en el diálogo social.

En el ámbito internacional, la OIT reconoce el derecho de los empresarios a constituir asociaciones empresariales en los convenios [87](#) y [98](#), que son los que se refieren a la libertad sindical; en este sentido, la Disposición Derogatoria de la [LOLS](#) parece reconocer la libertad sindical de los empresarios, aunque no establece ninguna regulación al respecto. No obstante, la postura doctrinal y jurisprudencial mayoritaria en nuestro país es que el derecho de los empresarios a constituir asociaciones empresariales no deriva de la libertad sindical en sentido estricto (art. 28.1 CE), sino más bien del derecho de asociación (art. 22 CE), puesto que la libertad sindical se refiere exclusivamente a la tutela de los intereses de la clase trabajadora. Esta postura ha sido asumida con claridad por el Tribunal Constitucional (*Cfr.* SSTC [52/92](#), [75/92](#) y [92/94](#)).

La aparente contradicción entre las normas internacionales y el ordenamiento jurídico español se puede solventar en la medida en que las garantías establecidas en los convenios OIT están reconocidas en España a través del derecho de asociación. Estas garantías -que se estudiaron en el tema 1 respecto de los sindicatos- son la libertad de constitución de organizaciones empresariales sin autorización previa, la libertad de los empresarios para afiliarse a la organización que deseen, la libertad de las asociaciones empresariales para incorporarse a otras organizaciones de ámbito superior y la libertad de autoorganización de estas entidades, sin sufrir injerencias de los poderes públicos. Asimismo, hay que recordar que el art. 22 (derecho de asociación) y el art. 28 (derecho de sindicación) tienen, por su ubicación en el texto constitucional, el mismo régimen de garantías (previsto en el art. 53 CE, como también se ha visto en el tema 1).

Por último, el art. 7 [CE](#) reconoce expresamente el papel de las organizaciones empresariales como instituciones esenciales en la configuración del marco democrático español, equiparándolas, a este respecto, a los sindicatos. Por este motivo, también se atribuye a estas asociaciones la participación institucional en los órganos consultivos de distintas entidades públicas, en la misma medida en que

se atribuye a las organizaciones sindicales.

2. Régimen jurídico

Como hemos señalado anteriormente, la LOLS se ocupa exclusivamente de la libertad sindical en sentido estricto -referida, por tanto a los “trabajadores” como clase-, sin establecer el régimen jurídico de las asociaciones empresariales. Por otra parte, la Ley Orgánica Reguladora del Derecho de Asociación, excluye también de su ámbito de aplicación a las organizaciones empresariales (art. 1.3), remitiéndose a la legislación laboral.

En este contexto, el marco jurídico de las asociaciones empresariales viene dado todavía por una norma preconstitucional, la Ley 19/1977 de Asociación Sindical, de 1 de abril (desarrollada por el RD 873/1977 de 22 de abril). Esta norma fue concebida en la transición a la democracia para legalizar los sindicatos y patronales y regular el régimen jurídico de ambos tipos de organizaciones. Sin embargo, la Disposición Derogatoria de la LOLS de 1985 la derogó en lo que refiere a los sindicatos, por lo que actualmente solo tiene vigencia para la patronal.

En cualquier caso, esta ley establece un marco jurídico muy similar o equiparable al régimen vigente actualmente para los sindicatos, cumpliendo así con las pautas exigidas por la normativa internacional:

-Las asociaciones empresariales adquirirán la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos 20 días hábiles desde el depósito de sus estatutos en la oficina pública (art. 3). Los estatutos deberán contener, a similitud de los sindicales, la denominación de la asociación, ámbito territorial y funcional, órganos de representación, gobierno y administración, recursos económicos y sistema de admisión de miembros (art. 1.4.)

-La autoridad laboral podrá acudir a la jurisdicción, en caso de que considere que el contenido de los estatutos no es conforme a derecho (art. 3). Asimismo, las organizaciones empresariales no podrán ser suspendidas o disueltas si no es por medio de una resolución judicial "basada en la realización de las actividades determinantes de la ilicitud o en otras causas previstas en las leyes o en los estatutos" (art. 5).

-Su organización interna debe ajustarse a parámetros democráticos, de acuerdo con el art. 1.4 de la Ley, en consonancia con el art. 7 CE.

-Los empresarios pueden afiliarse libremente a estas organizaciones (art. 2.1), con la única condición de cumplir sus estatutos. Por otra parte, las asociaciones empresariales pueden constituir federaciones o confederaciones, así como afiliarse a otras ya constituidas (art. 4).

3. La representatividad de las organizaciones empresariales

3.1. Criterios formalmente establecidos

Al igual que el ordenamiento español se ocupa de regular la representatividad sindical, establece también reglas específicas para la representatividad de las organizaciones patronales.

Estas reglas no se basan en la **audiencia electoral** sino en el **porcentaje de afiliados respecto del total** de las empresas en el ámbito que corresponda, modulado por el **número de trabajadores** empleados en ellas (para no tomar en consideración únicamente el número absoluto de empresas, sino también su importancia relativa en el mercado de trabajo). En teoría, no se aplica el criterio de irradiación.

Así, en lo que refiere a la participación institucional, la Disposición Adicional 6ª ET, determina que las **asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal** son aquellas que agrupen en el ámbito nacional y en el conjunto de los sectores de actividad, **el 10% o más de las empresas y trabajadores**. Asimismo, las **asociaciones empresariales más representativas de comunidad autónoma** son aquellas que cuenten un mínimo de 15% de empresas y trabajadores y no se encuentren vinculadas orgánicamente a una organización de ámbito nacional.

En lo que respecta a la negociación colectiva, el art. 87.3 c) ET atribuye el derecho a participar en la negociación de convenios estatutarios a las organizaciones empresariales que representen al menos al 10% de empresarios en el ámbito de aplicación del convenio, siempre que den empleo como mínimo al 10% de trabajadores y también a las que abarquen al menos al 15% de empresarios, sin consideración del número de trabajadores. Por otra parte, una vez integradas todas las patronales con derecho a negociar, la comisión negociadora deberá representar válidamente a los empresarios que empleen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio (art. 88.2 ET). De cualquier modo, en caso de que no hubiera organizaciones que cumplieran estos requisitos, se atribuye legitimidad a las asociaciones empresariales más representativas estatales o de comunidad autónoma.

3.2. Ineficacia práctica de los criterios legales

Las reglas mencionadas en el epígrafe anterior **no se aplican en la práctica en sentido estricto**. Esto es así, porque no existe ningún modo de acreditar fehacientemente los datos establecidos por la ley, al contrario de lo que sucede respecto a la mayor representatividad sindical.

En efecto, en el ámbito sindical, la representatividad se mide a través de las elecciones a representantes de los trabajadores, cuyos resultados se registran en la oficina pública y pueden ser acreditados por la Administración correspondiente. En cambio, la representatividad de las asociaciones empresariales no se determina a través de ningún proceso electoral, sino que se calcula, como hemos visto, tomando en consideración el número absoluto de afiliados y el número de trabajadores empleados por las empresas que componen la organización.

Sin embargo, no existe ningún registro público en el que se contabilicen los afiliados a las distintas asociaciones empresariales (al margen de que este registro podría resultar problemático si se considera que la afiliación es un dato privado). Así pues, en la mayoría de los casos no es posible que la autoridad laboral o los terceros interesados controlen la veracidad de los datos aportados por cada organización o el rigor de la metodología utilizada para el cómputo. Por otra parte, no existen garantías de que los afiliados no se computen varias veces; así, por ejemplo, una empresa puede estar afiliada a tres organizaciones empresariales distintas y estas, a su vez, estar federadas a otra asociación: es posible que esta última pudiera sumar tres veces a laa mismas empresas en su cómputo de afiliados. Asimismo, al no haber un registro de afiliados, tampoco puede saberse cuántos trabajadores forman parte de las empresas de la organización; en este caso, el dato lo

aportaría cada una de las empresas individualmente consideradas, puesto que en principio no estaría en poder de la asociación empresarial.

Por último, aunque el número total de empresas en el ámbito nacional y en el ámbito de comunidad autónoma sí que podría determinarse con cierta precisión, no puede decirse lo mismo del número de empresas y trabajadores afectados por un convenio colectivo determinado, dado que las estadísticas oficiales no coinciden necesariamente con los ámbitos de aplicación de los convenios. Ciertamente, las partes negociadoras rellenan una “[hoja estadística](#)” en la que debe aparecer el número de empresas y trabajadores, pero este dato se basa exclusivamente en su propia declaración y no en evidencias objetivas.

3.3. La representatividad de las asociaciones patronales en la práctica

En la práctica, respecto a la participación institucional, nadie duda de que la patronal española más representativa es la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), porque es la única asociación empresarial significativa a nivel estatal. Existe una Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), pero esta organización está integrada en la CEOE y, además, las organizaciones empresariales que componen CEOE y CEPYME coinciden en gran parte de sus miembros. Así pues, en realidad se trata de una misma estructura, dividida formalmente en dos con la intención de articular por separado los intereses de los pequeños y medianos empresarios cuando esto resulte oportuno. En este contexto, hasta 2021 no se ha discutido la representatividad de la estructura CEOE-CEPYME, porque no existía ninguna otra alternativa. De hecho, aunque no puede saberse con certeza si esta organización reúne los requisitos previstos en el ET, en caso de que no lo hiciera, no podría configurarse ningún interlocutor válido para el diálogo social, lo que no conviene ni a los poderes públicos ni a los sindicatos, que, por tanto, no tienen interés en exigir la acreditación de representatividad.

No obstante lo anterior, en el año 2021 se ha creado CONPYMES, una nueva patronal a nivel estatal dirigida a representar los intereses de las pequeñas y medianas empresas. Esta patronal afirma tener suficiente representatividad, pero, sin embargo, ha sido excluida de la mesa de diálogo social en la que se ha pactado la reforma laboral de finales de 2021, por considerarse que no ha probado fehacientemente que reúne los requisitos legales; ante esta negativa, la citada patronal ha manifestado su [interés por acudir a la jurisdicción](#) para exigir una declaración de representatividad, pero esta cuestión todavía no ha sido resuelta.

En los niveles autonómicos se aplica una especie de “irradiación impropia” (impropia porque no está definida en la ley). En cada comunidad autónoma existe una única patronal significativa de este ámbito, que, asimismo, está afiliada a CEOE y a CEPYME (así, por ejemplo, sucede con la CEA en Andalucía); dado que todas estas patronales están integradas en la estructura CEOE-CEPYME y que no hay competencia real con otras organizaciones relevantes, se asume automáticamente que son las más representativas en su ámbito. En cambio, en Cataluña, el protagonismo de PIMEC, una patronal de pequeñas y medianas empresas no integrada en esta estructura (que ha sido la base sobre la que se ha creado la nueva CONPYMES) ha motivado numerosos litigios, que finalmente se han resuelto con un [acuerdo entre las principales patronales catalanas](#) en el que se reparten la representatividad, sustituyendo al procedimiento público. A mi juicio, este acuerdo es formalmente ilegal, porque la representatividad solo puede venir dada por la aplicación de los criterios normativos, pero su éxito se explica precisamente por el hecho de que tales criterios son inaplicables en la práctica.

Respecto a la negociación colectiva, a menudo se reproducen las mismas circunstancias que hemos descrito en los niveles estatal y autonómico. A menudo la pluralidad de sindicatos está motivada por diferencias ideológicas entre los trabajadores; en cambio, entre los empresarios los aspectos ideológicos no parecen especialmente relevantes a la hora de constituir asociaciones empresariales. No obstante, en algunos ámbitos sectoriales y geográficos concretos sí que aparece una cierta pluralidad de patronales por motivos distintos de los ideológicos, de manera que, en ocasiones, sí se han planteado conflictos en la jurisdicción relativos a la representatividad de una asociación empresarial concreta para participar en un convenio colectivo estatutario. Así, por ejemplo, el [convenio del metal de la provincia de Cádiz](#) se aplica a los talleres de reparación de automóviles, incluyendo a la parte de taller de los concesionarios de coches; sin embargo, una asociación de empresas de talleres y otra de concesionarios han cuestionado que la patronal de empresas del metal de la provincia de Cádiz tenga representación suficiente para obligar a estas empresas.

A este respecto, el Tribunal Supremo ha desarrollado una doctrina claramente dirigida a fortalecer el *statu quo*, que, en la mayoría de las ocasiones impide que pueda cuestionarse en la práctica la legitimidad de las organizaciones firmantes de los convenios colectivos, dado que en realidad no existen mecanismos fehacientes para acreditarla. A este respecto, ha establecido una presunción *iuris tantum* de que las patronales reconocidas por los sindicatos representativos gozan de suficiente representatividad como para negociar convenios estatutarios, sin que, por tanto, tengan que acreditar que cumplen los requisitos previstos en el ET [así, para el sector del metal de la provincia de Cádiz, la [STS \(Social\) nº 889/2019](#), de 20 de diciembre]. Aquellos que cuestionan la legitimidad de las partes negociadoras son quienes tienen la carga de acreditar esta falta de representatividad. Ahora bien, si ya es prácticamente imposible demostrar que se reúnen los requisitos del ET, mucho más difícil resulta acreditar que un tercero no los reúne, dado que las bases de datos de afiliados no son públicas y no pueden consultarse. Por lo tanto, solo en casos muy excepcionales una patronal excluida de la negociación ha podido conseguir que los órganos judiciales determinen que la asociación empresarial reconocida por los sindicatos no está suficientemente legitimada.

Entendiendo el sistema español:

Como se ha visto en los temas anteriores, durante los cuarenta años de dictadura franquista, se pretendía que los intereses de empresarios y trabajadores se integraran de manera armoniosa en una estructura única que abarcaba tanto a unos como a otros (el sindicato vertical). Por lo tanto, no existían sindicatos de trabajadores -salvo estructuras precarias de carácter clandestino- ni organizaciones empresariales con finalidad laboral. Durante la transición, se hizo necesario constituir estas estructuras, en cierto modo “desde arriba”, de manera inmediata. En este momento de incertidumbre política y económica, era particularmente necesario contar con interlocutores sociales al máximo nivel que pudieran participar en el diálogo social, sin que estos hayan podido constituirse a través de un lento proceso histórico de maduración, como ha sucedido en otros países. Asimismo, se hacía necesario contar con patronales representativas en los ámbitos sectoriales que pudieran pactar convenios colectivos de eficacia general que pudieran sustituir la regulación heterónoma impuesta por el estado autoritario (las Ordenanzas Laborales).

Recordemos que, al igual que en otros países del sur de Europa, la afiliación sindical en España ha sido tradicionalmente muy baja y se ha concentrado particularmente en determinados sectores y territorios. Esto ha implicado, como hemos visto, que los sindicatos hayan sido relativamente débiles y que, en la actualidad, su subsistencia y desarrollo dependa en gran medida de las políticas promocionales de los poderes públicos.

En este contexto, hay muy pocos incentivos para que las empresas se afilien a las patronales constituidas con la finalidad de intervenir en las relaciones laborales. Recordemos que la constitución de las

asociaciones empresariales es una reacción frente al crecimiento de los sindicatos. Por eso, en los países donde la afiliación sindical es muy alta (como sucede, por ejemplo, en Suecia o Dinamarca), también es muy elevada la afiliación a las patronales. En cambio, en un país como España, donde los sindicatos son relativamente débiles y, además, los convenios colectivos se aplican a todas las empresas, con independencia de si están afiliadas o no, los incentivos para asociarse son muy reducidos. Hay que tener en cuenta que, a menudo los trabajadores se afilian a los sindicatos por motivos ideológicos, tradiciones familiares, conexiones personales, etc. En cambio, las empresas responden a una lógica puramente económica: si pagan una cuota es para obtener un beneficio. A esto hay que añadir que en España, la inmensa mayoría de las empresas tienen un tamaño extremadamente reducido. Así pues, si la tasa de afiliación a los sindicatos en España oscila entre un 14% y un 20% aproximadamente, la de los empresarios podría ser, hipotéticamente más baja, por lo que sería difícil reunir los requisitos que se han visto con anterioridad, sobre todo los que se refieren a la negociación colectiva.

En este contexto, el cuestionamiento de la representatividad de las organizaciones empresariales, no solo no conviene a nadie, sino que terminaría perjudicando a todos los actores sociales (poderes públicos, sindicatos, trabajadores, empresarios y asociaciones empresariales), porque supondría obstáculos relevantes tanto para el diálogo social como para la negociación colectiva. Así, por ejemplo, es muy probable que un número importante de convenios estatutarios supraempresariales firmados por organizaciones sectoriales se terminaran anulando por no estar representados más del 50% de los empresarios; aunque ciertamente, en la actualidad se permite negociar directamente a la CEOE, esto no legitima automáticamente a las organizaciones afiliadas a esta. En mi opinión personal, este es el principal motivo que explica que desde 1977 todavía no se haya articulado ningún procedimiento objetivo de control de la representatividad de estas organizaciones.

A pesar de este déficit democrático y representativo, las asociaciones patronales españolas han conseguido proyectar una imagen de identificación plena con los empresarios a los que representan. Así pues, aunque en el discurso público normalmente se distingue entre los “sindicatos” y los “trabajadores”, esto no sucede habitualmente en el ámbito empresarial; así, por ejemplo, una noticia de prensa puede decir perfectamente “Los **empresarios** y los **sindicatos** se reunieron con el Gobierno esta mañana”.

Sin embargo, en mi opinión personal, para conseguir esto, las organizaciones empresariales se han visto obligadas a mantener un perfil genérico, apto para todo tipo de empresarios, basado a menudo en la defensa de la reducción de costes laborales (que en principio resulta beneficiosa para todos ellos), impidiéndoles asumir en muchos casos políticas más concretas o compromisos intensos hacia la configuración de un modelo distinto de productividad.