

efectos definitorios o conceptuales, sino el encargo por parte de la comunidad internacional representada a los Estados miembros de que sus respectivos ordenamientos jurídicos contemplen igualmente ambas realidades institucionales diferentes, sin que pueda desprenderse necesariamente de dichos convenios: 1) que la libertad sindical comprenda subjetivamente a los empresarios en los distintos ordenamientos nacionales, o que éstos puedan constituir sindicatos o formar parte de los mismos junto con trabajadores; 2) que haya que regularse en un solo cuerpo normativo la libertad sindical y el asociacionismo empresarial.

Así se desprende significativamente, por lo demás, de uno de los textos internacionales ya citados: "Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir Organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de adherirse a esas Organizaciones, las Partes Contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menosca-

barla..." (artículo 5, Parte II, Carta Social Europea). La voluntad internacional expresada en los tratados citados se propone únicamente, por tanto, al amparo todo lo más de una terminología común (derecho de sindicación) -se ha dicho así con razón que buena parte del problema surgido respecto de la aplicación de los convenios internacionales citados, en este punto es meramente terminológico-, garantizar, o mejor dicho que las legislaciones nacionales garanticen: 1) el derecho de los trabajadores y de los empresarios a constituir separadamente las organizaciones de defensa de intereses que estimen convenientes (sindicatos y asociaciones patronales, respectivamente), así como el derecho de afiliarse a las ya constituidas y el de las organizaciones a desarrollar una actividad libre, y 2) un trato jurídico no discriminatorio para ambas por parte de los distintos ordenamientos jurídicos. En ningún caso, en fin, el alcance examinado de tales textos internacionales puede modificar la solución constitucional cierta que postula la interpretación sistemática de los artículos 7 y 28.1 CE respecto del ámbito subjetivo del derecho fundamental de libertad sindical en el ordenamiento jurídico español.

## NATURALEZA, CARACTERES Y MEDIOS DE ACCION

Antonio Ojeda Avilés<sup>250</sup>

Las asociaciones patronales. Podemos definir las sencillamente, por contraposición al sindicato, como uniones estables de empresarios, creadas para defender los intereses empresariales frente a los interlocutores sociales y políticos. No presentan problemas de calificación como sujetos colectivos, como no sea el de su diferenciación de los sindicatos obreros: pues en Francia, y en bastantes sectores de opinión en Italia, las patronales son ni más ni menos que un sindicato de empresarios, defensor de los intereses de sus miembros, sin caracteres diferenciales sustantivos, por lo cual se reconducen a la clase de sujetos analizada en el número 2 de este epígrafe. En nuestro país, la doctrina no es unánime, pues acabamos de salir de una situación en que empresarios y trabajadores se hallaban integrados en la misma organización corporativa y en los mismos "sindicatos", identificación mantenida por las normas de transición al atribuir un mismo régimen jurídico a las asociaciones de trabajadores y de empresarios. Ahora bien: "en puridad, no deben calificarse ni denominarse sindicales las organizaciones empresariales, por una serie de características que analizaremos en el epígrafe siguiente: en este sentido, la Constitución habla en su art. 7 de "los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios", lo cual permite un tratamiento jurídico distinto de las patronales, privadas de las garantías concedidas por el art. 28 a la libertad sindical. Las asociaciones patronales, en resu-

men, son sujetos colectivos distintos a los sindicatos obreros, por mucho que simétricamente aparezcan igualados en las relaciones laborales.

El empresario individual. La presencia del empresario individual en el Derecho Colectivo del Trabajo, o en otras palabras, su consideración como sujeto colectivo, ha suscitado en Alemania una amplia literatura jurídica de encontradas actitudes: en efecto, hemos visto hace poco que un delegado de fábrica tiene una dimensión colectiva en razón a representar la voluntad y/o los intereses de un conjunto de trabajadores, con lo que, a contrario sensu, cabe negar la titularidad colectiva a un simple trabajador que no represente a nadie. Bajo tal perspectiva, el empresario individual se afilia normalmente a una asociación patronal y ejercita indirectamente, a través de ella, los poderes colectivos; pero en sí mismo, aislado, la cuestión varía. Podría pensarse en que el empresario social -una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, por ejemplo- es un conjunto de personas, un colectivo más o menos cuantioso, con órganos de representación necesarias; también podría argumentarse que la legislación de cada país reconoce al empresario individual o social, indistintamente, capacidad de obrar colectiva para negociar convenios y decidir medidas de conflicto. Pero no es necesario llegar tan lejos, porque el empresario singular adquiere la categoría de sujeto colectivo a través de su antagonista; al negociar con el sindicato, al prohibir el acceso a la empresa a los trabajadores de la plantilla que previamente han organizado una huelga,

250. OJEDA AVILÉS, Antonio, "Derecho Sindical", Ed. Tecnos, Madrid, 1980, Págs. 90-93.