

LA REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL EN UNA  
PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE ITALIA Y ESPAÑA\*

*THE EMPLOYER REPRESENTATION IN A COMPARATIVE  
PERSPECTIVE BETWEEN ITALY AND SPAIN*

*Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 10 bis, junio 2019, ISSN: 2386-4567, pp. 634-653*

\* Este trabajo recoge y desarrolla la ponencia defendida y el estudio presentado en la conferencia que tuvo lugar en la Universidad de Aquila el 7 de noviembre de 2018 sobre el tema "Rappresentanza, rappresentatività sindacale e contrattazione collettiva".



Giuseppina  
PENSABENE  
LIONTI

ARTÍCULO RECIBIDO: 2 de marzo de 2019

ARTÍCULO APROBADO: 1 de abril de 2019

**RESUMEN:** Este estudio plantea la oportunidad de una reconsideración sistemática del general contexto asociativo empresarial en una perspectiva comparada entre Italia y España, con el objetivo de aclarar las zonas de claroscuro relativas al sistema de representatividad de las organizaciones empresariales de ambos países, y de comprobar en qué medida se podría, “de iure condendo”, auspiciar unas mejoras. En efecto, el fenómeno asociativo empresarial no ha sido objeto de profundo interés por parte del propio legislador, como por la doctrina y la jurisprudencia, diferentemente a la profusa atención que, en cambio, siempre ha sido prestada a las organizaciones sindicales en el sistema de relaciones laborales tanto italiano como español. No obstante, se considera que el fenómeno del asociacionismo empresarial es un tema central en el debate acerca los nuevos retos y perspectivas de la política laboral y social europea, y en ello se reflejan muchos de los cambios sustanciales que se han realizado en estos últimos años de crisis económica, que han llevado a cabo en el caso italiano un escenario opuesto al español caracterizado por una marcada unidad empresarial y, consecuentemente, una enorme (y “peligrosa”, bajo el perfil de las telas) proliferación de convenios colectivos, lo que a menudo provoca la dificultad objetiva de identificar a un interlocutor empresarial “auténtico”. Se reflexionará además sobre la posibilidad de regular normativamente la representatividad empresarial, considerándose un factor decisivo de modernización del sistema la introducción ex lege de criterios de acreditación de la representatividad empresarial. No obstante, la materia es especialmente delicada puesto que la intervención del legislador en la misma no puede en todo caso limitar el principio general de libertad sindical que se encuentra en el centro de los valores de la OIT y del régimen constitucional tanto italiano como español.

**PALABRAS CLAVE:** Representatividad empresarial; crisis; acreditación; derecho sindical; negociación colectiva; comparación; relaciones laborales; libertad sindical; principios constitucionales

**ABSTRACT:** *This study raises the opportunity for a systematic reconsideration of the general business associative context in a comparative perspective between Italy and Spain, with the aim of clarifying the zones of lightdark relatives to the system of representativeness of the business organizations of both countries, and to verify in what way measure could be, “de iure condendo”, sponsor improvements. The associative business phenomenon has not been subject to scrutiny by the legislator itself, as per the doctrine and jurisprudence, unlike the profuse attention that, however, has always been given to the trade union organizations in the system of labor relations both Italian and Spanish. However, the phenomenon of business associationism is a central issue in the debate about the new challenges and perspectives of European labor and social policy, and this reflects many of the substantial changes that have taken place in recent years of economic crisis, which have carried out in the Italian case a scenario as opposed to the Spanish characterized by a marked business unit and, consequently, a huge (and “dangerous”, under the profile of the “legal guardianships”) proliferation of collective agreements, which often causes the objective difficulty of identifying an “authentic” business interlocutor. It will also reflect on the possibility of normatively regulating the business representativeness, considering a decisive factor of modernization of the system the “ex lege” introduction of criteria of accreditation of business representativeness. However, the matter is particularly delicate since the intervention of the legislator in it can not in any case limit the general principle of the union freedom that is at the center of the values of the ILO and of the constitutional regime both Italian and Spanish.*

**KEY WORDS:** *employer representation; crisis; accreditation; trade union law; collective bargaining; comparison; labour relations; trade union freedom; constitutional principles.*

**SUMARIO.- I. LA CRISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL.- II. LAS PECULIARIDADES DEL FENÓMENO ASOCIATIVO EMPRESARIAL: ANALOGÍAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL MODELO ITALIANO Y EL ESPAÑOL – I. El contexto general asociativo empresarial: fragmentariedad organizativa italiana vs. Unidad representativa española.– 2. Los principios constitucionales: la libertad sindical cubre o no cubre el asociacionismo empresarial?. – 3. El (deficitario) régimen legal de la representatividad empresarial. – III. LAS PROPUESTAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN ITALIA. - IV. LAS PROPUESTAS DE LA DOCTRINA ITALIANA. – V. CONCLUSIÓN.**

---

## **I. LA CRISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL**

En un contexto general caracterizado por la globalización de las relaciones económicas, internacionalización de las políticas monetarias y descentralización de las fuentes reguladoras del mercado laboral, ya es evidente que la crisis de representatividad no concierne solo a las organizaciones sindicales, sino también (y sobre todo) a las patronales.

Sin embargo, tanto en el ordenamiento jurídico italiano como en español, el fenómeno asociativo empresarial no ha sido objeto de profundo interés tanto por parte del propio legislador, como por la doctrina y la jurisprudencia, diferentemente a la profusa atención que, en cambio, siempre ha sido prestada a las organizaciones sindicales en ambos sistemas de relaciones laborales. A pesar de ello, se considera que el fenómeno del asociacionismo empresarial es un tema central en el debate acerca de los nuevos retos y perspectivas de la política laboral y social europea a los cien años de creación de la OIT, y en ello se reflejan muchos de los cambios sustanciales que se han realizado en estos últimos tiempos de crisis económica.

En Italia, la crisis de representatividad empresarial se está llevando a cabo, por un lado, a través de un escenario de especial fragmentariedad representativa, que resulta ser opuesto al cuadro español caracterizado por una marcada unidad empresarial; y, por otro lado, a través de una enorme (y “peligrosa”, bajo el perfil de las tutelas) proliferación de convenios colectivos, lo que a menudo provoca la dificultad objetiva de identificar a un interlocutor empresarial “auténtico”.

Así pues, es oportuno plantear una reconsideración sistemática del contexto general asociativo empresarial en una perspectiva comparada, enfocando

• **Giuseppina Pensabene Lioni**

Acreditada a Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, “Professore a Contratto” de la Universidad Cà Foscari de Venezia, “Avvocato”. Correo electrónico: gius.pensabenelioni@unive.it

especialmente la atención sobre lo que ocurre en Italia y en España, con el objetivo de aclarar las zonas de claroscuro relativas al sistema de representatividad de las organizaciones empresariales de ambos países, y de comprobar en qué medida se podría, “de iure condendo”, auspiciar unas mejoras. Y ello desde la firme convicción de que la comparación es un método de investigación que permite avanzar en el perfeccionamiento del derecho interno y -sobre todo con respecto al concreto ámbito de investigación de la representatividad empresarial- en sus posibilidades de reforma.

## II. LAS PECULIARIDADES DEL FENÓMENO ASOCIATIVO EMPRESARIAL: ANALOGÍAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL MODELO ITALIANO Y EL ESPAÑOL

Sin dudas, el asociacionismo empresarial presenta unas cuantas peculiaridades<sup>1</sup>, caracterizándose por ser «defensivo», «de respuesta»<sup>2</sup> y «no necesario», porque “ab origine” teleológicamente orientado a contrastar las coaliciones sindicales<sup>3</sup>, de modo que dicho tipo de asociacionismo también ha sido considerado por la doctrina «una forma de coalición meramente eventual»<sup>4</sup>. Tal vez por esta razón habitualmente suele pasar más inadvertida la incidencia de las organizaciones patronales en nuestros sistemas de relaciones sindicales.

No obstante, en los últimos tiempos, tanto en Italia como en España -a pesar de lo dicho anteriormente con respecto a la tradicional menor atención dedicada al sistema de representatividad de las organizaciones empresariales en comparación con el profundo interés prestado a las asociaciones sindicales- se aprecian o bien

- 
- 1 Cfr. SCOGNAMIGLIO, R. : “Il lavoro nella Costituzione italiana”, en AA.VV.: *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, F. Angeli, Milano, 1978, p. 117.
  - 2 Vid., *amplius*, GIUGNI, G.: “Comentario art. 39”, BRANCA, G. (coord.): *Commentario alla Costituzione (Rapporti economici)*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1979, pp. 265 ss.
  - 3 Vid. LANZALACO, L. :“Le associazioni imprenditoriali”, CELLA, G.P, TREU, T. (coord.): *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, pp. 147 ss.
  - 4 BEHRENS, M.: “New Forms of Employers’ Collective Interest Representation?”, *Industrielle Beziehungen*, 2004, p. 77, cit. PAPA, V.: *L’attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Giappichelli, Torino, 2017, donde - con referencia a la acción colectiva empresarial – se habla pues de “second best solution”.

estudios incisivos sobre el particular<sup>5</sup>, o bien propuestas de reformas de la materia avanzadas por parte de los mismos sindicatos<sup>6</sup>.

También gracias a dichos estudios es posible aproximarse al fenómeno asociativo empresarial desde una perspectiva más cercana que nos permite sobresalir más específicamente sus peculiaridades, para luego poder destacar las analogías y diferencias existentes entre el modelo italiano y el español.

## I. El contexto general asociativo empresarial: fragmentariedad organizativa italiana vs. unidad representativa española

Ante todo, cabe destacar que hay una diferencia sustancial entre el contexto general asociativo empresarial en España y el escenario de las asociaciones patronales italianas, lo que tiene que ver principalmente con su propia estructura organizativa. Así pues, si, por un lado -como ya se ha adelantado- en el ordenamiento jurídico español nos enfrentamos con un panorama de marcada unidad empresarial, por otro lado, en Italia se encuentran todas las complejidades propias de un sistema de pluralidad asociativa, con muchas disparidades de intereses en su seno.

En efecto, se están difundiendo fenómenos de disgregación en el ámbito representativo patronal italiano, tanto en el sentido de la creación de nuevas

5 Con referencia al caso italiano, *vid.*, entre otros, los estudios recientes de PAPA, V.: *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, cit.; *Id.*: "Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 153, 2017, I, pp. 21-48; LASSANDARI, A.: "Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 153, 2017, I, pp. 1-19; BELLARDI, L.: "L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 151, 3, 2016, pp. 405; FELTRIN, P., ZAN, S.: *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carocci, Roma, 2014.

Con respecto a España, sin ninguna pretensión de exhaustividad, *vid.* CRUZ VILLALÓN, J.: "La representatividad empresarial: diagnóstico y propuestas de reforma", *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 2, 2019, pp. 147-166; *Id.*: "La representatividad empresarial en España", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 215, 2018, pp. 581-612; PRADOS DE REYES, F. J.: *Representación y representatividad en las relaciones laborales*, CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, M. R., NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (coord.): *Libro homenaje a Ricardo escudero Rodríguez*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 209-222; MIÑARRO YANINI, M.: "Representatividad de las asociaciones empresariales: nuevo tiempos, viejos problemas irresolutos", en AA.VV.: *Treinta años de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2016, pp. 237-249; ESTEVE SEGARRA, A.: *Las asociaciones empresariales: régimen jurídico y representatividad*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2003; CAIRÓS BARRETO, D.: "La representatividad y la mayor representatividad de las asociaciones empresariales", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 118, 2003, pp. 583-622; ALONSO OLEA, M.: "Aspectos problemáticos de la representatividad de las asociaciones empresariales", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 44, 1990; TOROLLO GONZÁLEZ, J.: "Aspectos problemáticos de la representatividad de las asociaciones empresariales", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 44, 1990, pp. 763-780; GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987.

6 *Id.*, con respecto al caso italiano, la "Carta dei diritti universali del lavoro" de enero de 2016 redacta por la Cgil, cuyo art. 35 propone un procedimiento de acreditación de la representatividad empresarial, y el "Accordo interconfederale" entre Confindustria, Cgil, Cisl y Uil de 9 de marzo de 2018 (llamado "Patto per la Fabbrica") que hace lo mismo, sin excluir la posibilidad de una intervención por parte del legislador *in subiecta materia*. Sobre dicho "Patto per la Fabbrica", *vid.* ICHINO, P.: "Quel patto poco utile per la fabbrica", *www.lavoce.info*, 10.04.18; LISO, F.: "Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018", *www.bollettinoADAPT*, de 23 de abril de 2018, núm. 16. De todo ello se hablará más difusamente más adelante, *sub.* 4 y 5.

organizaciones (a menudo, poco o nada representativas), como a través de una separación formal<sup>7</sup> o del llamado “exit empresarial”<sup>8</sup> desde asociaciones ya existentes; lo que ocurre también en el ámbito de “grupos” tradicionalmente considerados “fuertes” (aludiéndose obviamente a la decisión que tomó “Fiat” de dejar “Confindustria”)<sup>9</sup>.

A todo ello se añade la gradual transición de modelos de empresa “verticales” hacia modelos de empresa “horizontales” o “reticulares”, con consecuencias significativas en el ámbito de la representatividad empresarial, pudiendo las modificaciones estructurales introducidas por las “retes de empresas”<sup>10</sup>, en el medio-largo plazo, subrogar algunas funciones tradicionalmente desarrolladas por las organizaciones empresariales<sup>11</sup>; lo que determinaría una adicional desestructuración de los aspectos representativos-contractuales de las asociaciones patronales italianas<sup>12</sup>.

Estando así las cosas, se destaca una extrema diversificación de los sujetos representativos de los empresarios italianos, cuyas acciones colectivas, no obstante, pueden tener (y de hecho tienen) mucha incidencia en el sistema de negociación, sobre todo en el sentido de una enorme expansión del número de los convenios colectivos. Así pues, las peculiaridades que caracterizan al asociacionismo empresarial italiano no conciernen solo las lógicas de acción colectiva<sup>13</sup>, sino además el aspecto organizativo interno de los propios organismos de representación patronal, cuya arquitectura asociativa refleja la empresa, que

7 Los distintos acontecimientos de “separación” a veces se acompañan por actos formales de rescisión, hablándose en Italia de “disdetta o recesso dal contratto collettivo” (cfr., PACCHIANA PARRAVICINI, G.: *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2010). Este respecto piénsese en la separación, por ejemplo de “Federdistribuzione” con “Confcommercio” que se realizó en el año 2011 (cfr. FAIOLI, M.: “Prassi e teoria delle relazioni collettive nelle PMI del Terziario: la disarmonica identità di R.E.T.E. Imprese Italia”, *Dir. Lav. Merc.*, 2016, pp. 97 ss.); o a lo que pasó en 2012 entre Confimi Industria y Confapi (BELLARDI, L.: “L’associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?”, *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 151, 3, 2016, p. 405).

8 Vid., PAPA, V.: *L’attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, cit. pp. 105-115.

9 Para una reconstrucción de los hechos más relevantes que han llevado Fiat a tomar dicha decisión, cfr., entre otros, CORAZZA, L.: “Percorso di lettura sul caso Fiat”, *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 3, 2016, pp. 541 y ss.; BERTA, G.: “La Confindustria”, en AA.VV.: *L’annuario del lavoro, Il Diario del lavoro*, Roma, 2011, pp. 177 y ss.; BAVARO, V.: “Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia”, *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2, 2011, pp. 313 y ss.

10 Para un reciente estudio sobre el tema, vid. MOCELLA, M.: *Reti d’imprese e rapporti di lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2018.

11 Sobre la heterogeneidad de las funciones desarrolladas por las asociaciones empresariales italianas, de «representancia técnica», «*lato sensu politica*», de «oferta de servicios asociativos», vid. PAPA, V.: *L’attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, cit., spec. pp. 18-26.

12 LASSANDARI, A.: “Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali”, *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 153, 2017, I, p. 4.

13 Se trata de lógicas de acción colectiva obviamente diferentes respecto a las que caracterizan al asociacionismo sindical, justamente porque es fruto de una inevitable conflictividad entre intereses individuales e intereses colectivos de la misma parte empresarial, vid., en este sentido, PAPA, V.: *L’attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, cit., p. 9.

es ella misma un sujeto ontológicamente colectivo<sup>14</sup>. De esta manera, se destaca una asimetría adicional respecto a las distintas formas de coalición sindical, compuestas en definitiva por trabajadores individuales que se asocian para tutelar activamente sus intereses personales. Todo ello además –debido a la especial divergencia competitiva y heterogeneidad de los intereses representados– lleva a cabo a menudo, tanto unas formas “separadas” de negociación colectiva, como la coexistencia de contratos diversos en el ámbito del mismo sector productivo, dando lugar a aquella que, sin exageración ninguna, puede ser definida una verdadera “jungla contractual”<sup>15</sup>.

La especial fragmentariedad del asociacionismo empresarial italiano<sup>16</sup> refleja la heterogeneidad del correspondiente sistema económico, fruto de la variada combinación de las cuatro variables que, según los estudios de relaciones laborales, juegan un papel fundamental en este sentido: la actividad económica, el sector productivo, el tamaño, la propiedad<sup>17</sup>. Así pues, en un sistema productivo como el italiano compuesto principalmente por empresas de pequeño o pequeñísimo tamaño<sup>18</sup>, nos enfrentamos con «organizaciones distintas según el tipo de producción industrial, servicios, agricultura, así como con organizaciones de empresas cooperativas o de servicios públicos, y con empresas pequeñas y medianas».<sup>19</sup>

A este respecto, además, si –“prima facie”- el nacimiento, desde hace menos de una década, de formas asociativas de coordinación entre confederaciones<sup>20</sup>, nos había dado la esperanza de una posible reducción cuantitativa de las grandes asociaciones representativas empresariales italianas; luego ha prevalecido la

14 CELLA, G.: “La rappresentanza attraverso soggetti collettivi: rispecchiare o interpretare”, *Stato e mercato*, núm. 2, 2003, pp. 217 ss.

15 CIUCCIOVINO, S.: “Come orientarsi nella giungla dei contratti”, *www.lavoce.info* del 20.04.18.

16 Cfr., *amplius*, FELTRIN, P., ZAN, S.: *Imprese e rappresentanza*, cit., LANZALACO, L.: “Mutamento istituzionale e rappresentanza degli interessi imprenditoriali”, *Pol. Org.*, 2, 1997, p. 7 ss.

17 CARRIERI, M., PIRRO, F.: *Relazioni Industriali*, cit., p. 51.

18 BELLARDI, L.: “L’associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?”, *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 151, 3, 2016, p. 406.

19 *Ibidem*.

20 Se alude a “Rete Imprese Italia” (que agrega Casartigiani, Confartigianato imprese, Confederazione nazionale dell’artigianato e della piccola e media impresa, Confcommercio y Confesercenti) y a “Alleanza delle Cooperative Italiane” (que agrega Legacoop, Confcooperative y Agci) nacidas, respectivamente, en el 2010 y en el 2011. No obstante, dichos nuevos organismos no son verdaderas confederaciones, y no tienen competencias contractuales, limitándose la “Rete Imprese Italia” a añadirse a las asociaciones nacionales fundadoras (pues no se funden con dichas asociaciones ni se sustituyen a las mismas). Así pues, se trata más bien de “umbrella association”, es decir un organismo de segundo nivel. Por su parte, la “Alleanza delle Cooperative Italiane” se limita a desarrollar una función de mera coordinación entre las asociaciones nacionales fundadoras. Sobre estos aspectos, *vid.* FAIOLI, M.: “Prassi e teoria delle relazioni collettive nelle PMI del Terziario: la disarmonica identità di R.E.T.E. Imprese Italia”, *Dir. Lav. Merc.*, 2016, pp. 97 ss; BELLARDI, L.: “L’associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?”, cit., pp. 403 ss, *spec.* pp. 404-405; *Id.*, “Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva”, CARRIERI M., TREU T. (coord. por): *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 2013, pp. 241 ss.; FELTRIN P., ZAN S.: “Un viaggio nel sistema di rappresentanza degli interessi imprenditoriali”, *Quad. Rass. Sind.*, 2011, pp. 147 ss.

tendencia de la cual se hablaba anteriormente de crear nuevas organizaciones tras la separación de otras ya existente, con el objetivo de incidir directamente en el sistema de negociación colectiva<sup>21</sup>.

Profunda fragmentación y extremo pluralismo de las formas representativas de las empresas italianas dan lugar a un sistema contractual hipertrófico, en el cual el número de los convenios colectivos aumentan en manera exponencial<sup>22</sup>, de modo que a menudo se realiza la coexistencia de convenios distintos aun en el ámbito del mismo sector productivo.

Todo ello lleva a cabo la irracional aplicación de condiciones jurídicas y económicas injustificadamente diferentes a los trabajadores pertenecientes a la misma categoría, determinando un grave “vulnus” al principio general de certeza del derecho, cuya intangibilidad constituiría un beneficio tanto para los empresarios, con respecto a las obligaciones que tienen que cumplir, como para los trabajadores, con referencia al reconocimiento de sus propios derechos, “in primis”, los derechos a una retribución “proporcionada y suficiente” y a un nivel de “cotización mínima”, necesario para obtener tratamientos de seguridad social adecuados, de acuerdo con lo establecido por la Constitución italiana, respectivamente en los arts. 36 y 38.

Así bien, la falta de determinación de los convenios colectivos de referencia por cada una de las categorías productivas, además de producir una especial incertidumbre entre los profesionales del sector, constituye “terreno fértil” para la difusión de efectos distorsionadores como, por ejemplo, los producidos por los “convenios fotocopias” (estipulados por sindicatos poco o nada representativos), o por los “convenios pirata” (fruto de una intencionada selección fraudulenta de la contraparte sindical), que dan lugar a situaciones de verdadero dumping contractual. En efecto, la anómala proliferación de convenios colectivos nacionales - que se realiza justo en un momento histórico caracterizado por la máxima deslegitimación de dicho nivel de negociación colectiva<sup>23</sup> - esconde a

21 LASSANDARI, A.: *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, cit., 3.

22 Desde el “VI Report periodico dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati nell'Archivio Cnel”, settembre 2017 ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)), resultan en vigor en Italia 868 convenios colectivos nacionales, con un incremento del 74% desde el 2010 hasta el 2017. Muchos de estos convenios persisten en la misma categoría productiva (213 en el sector del comercio, 68 en el sector de la edificación, 34 entre los químicos y 31 en el sector del metal y del textil). Según el “VII Report periodico dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati nell'Archivio Cnel”, de marzo de 2018 ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)) los convenios colectivos nacionales vigentes depositados en el Archivo del “Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro” (CNEL) divididos según el correspondiente sector productivo son 864, insistiendo muchos de ellos también en la misma categoría, de modo que lábiles son los perímetros no solo de los convenios colectivos, sino además de los mismos sectores productivos.

23 Vid. LASSANDARI, A.: *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, cit., p. 6, donde correctamente se observa que, no obstante, la multiplicación de los convenios colectivos nacionales no mantiene la importancia de sus función reguladora, sino que hoy en día pierde sus propias competencias, porque – pese a la entrada en vigor del art. 8, de la Ley n° 148 de 2011 – muchos empleadores parecen preferir la creación de nuevas reglas en ámbito nacional en lugar de hacerlo en ámbito local o empresarial, de modo



menudo específicas estrategias oportunistas, a veces realizadas por sujetos de dudosa representatividad con el “malo propósito” de actuar lo que en Italia se suele definir “shopping contrattuale al ribasso” (compra contractual a la baja), atribuible fundamentalmente a los llamados “free riders”, es decir empleadores que no resultan afiliados a ninguna organización empresarial. Los efectos que derivan de todo ello son nefastos porque producen tanto un efecto de “dumping” normativo y salarial, como una competencia desleal entre empresas en el mercado laboral italiano. Así pues, la hiperbólica multiplicación de convenios colectivos nacionales corroe no solo la relevancia normativa de los mismos, sino además su propia «función genética de regulación de la competencia entre empresas y trabajadores»<sup>24</sup>.

Frente a la generalizada fragmentariedad organizativa empresarial italiana, destaca la «fuerte capacidad de aglutinamiento organizativo y representativo»<sup>25</sup> del asociacionismo español que tiene su origen en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), cuya implantación a finales de los años 70 desemboca hoy en día en un «sistema de práctica unidad asociativa». Así pues, la estructuración organizativa del asociacionismo empresarial español es más fácil respecto a la italiana, «al tratarse de entidades que agrupan un menor número de sujetos»<sup>26</sup>. Además, si en el caso italiano destaca una fuerte competitividad entre intereses representados que desde luego incide negativamente en el funcionamiento interno de las asociaciones empresariales<sup>27</sup>; en cambio, en España, la unidad organizativa interna, junto con la casi total ausencia de elementos ideológicos de contraste dentro las respectivas organizaciones empresariales, hacen mucho más simple transmitir sus intereses hacia el exterior. El principio general de unidad afiliativa – si bien con algunas diferencias - vale también en el ámbito del sector público español<sup>28</sup>, donde - pese a existir un sistema dual de régimen jurídico profesional de los empleados a servicio de la Administración Pública (dividido entre “funcionarios públicos” y “personal laboral”) - a diferencia de lo que sucede en otros países como Italia, casi todas las empresas públicas se someten a una negociación colectiva exclusivamente de ámbito empresarial.

---

que la actual situación de debilidad del nivel nacional de negociación colectiva determine, indirectamente, el reforzamiento del papel del contrato individual y, en consecuencia, del poder empresarial en el ámbito de la relación laboral.

- 24 BELLARDI, L.: “L’associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?”, cit., p. 406.
- 25 CRUZ VILLALÓN, J.: “La representatividad empresarial en España”, cit., p. 582, que destaca también la difusión, en los últimos tiempos, de un movimiento asociativo bastante potente que pretende aglutinar incluso a los trabajadores “autónomos” (spec. p. 584).
- 26 *Ibidem*.
- 27 De modo que la idea de que las empresas italianas puedan llegar a hablar a través de «una única voz» parece un verdadero «reto epocal», v. CARRIERI M., PIRRO F.: *Relazioni Industriali*, cit., p. 54.
- 28 Vid., *amplius*, SALA FRANCO, T.: “Acerca de la representatividad de las asociaciones empresariales respecto de las administraciones públicas y de la aplicabilidad de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos supraempresariales a las mismas,” SALA FRANCO, T. y LOPEZ, E. y TODOLÍ, A. (coord. por), *Jurisprudencia social a debate*, 2015, pp. 81-83.

Así bien, por lo menos a efectos de la negociación colectiva, no destacan las mismas perplejidades que suelen surgir en Italia en materia de acreditación de la representatividad empresarial.

No obstante, en el último periodo, también en España las asociaciones empresariales están experimentando una grave pérdida de protagonismo como actores del sistema negocial, actuando las entidades empresariales individualmente, más bien en clave de “lobbies”. Todo ello conlleva una intensa debilidad en el ámbito tanto de la negociación colectiva, como de la concertación social. Así pues, como en el caso italiano, está llegando a ser igualmente difícil identificar a un interlocutor empresarial “auténtico”, y hacer que la propia negociación colectiva mantenga la tradicional capacidad de gestión del desarrollo del sistema de relaciones laborales.

En conclusión, tanto en España como en Italia, para contener los fenómenos de *dumping* contractual y competencia desleal entre empresas en el mercado laboral, ya no se puede posponer la cuestión de la determinación de un mecanismo de acreditación de la representatividad empresarial, tal vez legislativo, siempre que sea respetuoso de los principios constitucionales establecidos en materia sindical.

## 2. Los principios constitucionales: ¿la libertad sindical cubre o no cubre el asociacionismo empresarial?

Aproximarse a la cuestión de la necesaria acreditación de la representatividad empresarial requiere previamente enmarcar dicha institución en el ámbito del régimen constitucional de ambos países. En especial, con vistas a la posible realización de una intervención legislativa *in subiecta materia*, cabe preguntarse si la libertad sindical –establecida por el art. 39, apartado primero, de la Constitución italiana (en adelante, Cost. It.) y por el art. 28 de la Constitución española (en adelante, CE)– cubre, además de las organizaciones sindicales, también el asociacionismo empresarial.

A este respecto, la labor interpretativa de la jurisprudencia ha llegado a conclusiones distintas en España respecto a Italia. En efecto, como es bien sabido, el Tribunal Constitucional español ha optado por la exclusión de la libertad sindical respecto de las organizaciones empresariales, refiriendo el citado art. 28 CE exclusivamente a las asociaciones sindicales de representación de los intereses de los trabajadores asalariados<sup>29</sup>, y remitiendo el asociacionismo patronal al reconocimiento genérico del derecho de asociación previsto por el art. 22 CE. Con ello no se quiere decir que las asociaciones empresariales no gocen en el sistema constitucional español de un importante rol institucional<sup>30</sup>, sino que al

29 STC 52/1992, de 8 de abril, BOE 13 de mayo; STC 75/1992, de 14 de mayo, BOE 16 de junio.

30 *Vid., funditus*, PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El sindicato como sujeto político”, en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.

revés les atribuye, *expressis verbis*, la tarea de contribuir «a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (art. 7 CE).

En una primera aproximación a dicha cuestión, ese dispar reconocimiento constitucional entre organizaciones sindicales y patronales también fue ideado por la doctrina italiana a través de la elaboración de la “tesis de la libertad sindical unilateral” (“unilateral” porque “unilateralmente” referida a las organizaciones sindicales, con exclusión de las asociaciones empresariales)<sup>31</sup>. Dicha tesis suponía que la acción sindical de las empresas se derivasen de los arts. 18 y 41 Cost. It. (que, respectivamente, establecen la libertad de asociación y la libertad de empresa), no incorporándose pues al art. 39.1 Cost. It., de exclusiva aplicación a los sindicatos. Dicha tesis ha sido casi totalmente superada por la afirmación del carácter bilateral de la libertad sindical<sup>32</sup>, pese al reconocimiento de la ontológica diferencia entre las actividades representativas realizadas por las organizaciones sindicales y aquellas propias de las asociaciones empresariales, también en términos de “servicios” ofrecidos a los asociados que, con referencia a estas últimas, muchas veces resultan caracterizadas por finalidades más bien económicas que sindicales<sup>33</sup>.

En definitiva, la superación de la originaria tesis de la libertad sindical unilateral es debida al notable paralelismo establecido por la normativa internacional en cuanto al reconocimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva con respecto tanto a las asociaciones sindicales como a las organizaciones patronales. En especial, reconocen la misma naturaleza sindical al asociacionismo de los trabajadores y de los empleadores:

a) el art. 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), según el cual: «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas»;

b) el art. 28 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, que establece que: «los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y

31 *Vid.*, por todos, SANTORO PASSERELLI, G.: “Sulla libertà sindacale dell’imprenditore”, *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1976, p. 170.

32 En este sentido, *vid.* PERA G., “Sulla libertà sindacale unilaterale”, *Mass. Giur. Lav.*, 1976, pp. 507 ss.

33 En este sentido, hay también posturas intermedias que – pese al genérico reconocimiento del carácter bilateral de la libertad sindical – refieren al art. 39 Cost. It. las actividades empresariales que presentan una naturaleza eminentemente sindical, y al art. 41 Cost. It. aquellos servicios de tipo económico ofrecidos por las organizaciones patronales (*vid.* BETTINI, M. N.: *Associazioni professionali dei datori di lavoro e sindacato*, Giuffrè, Milano, 1991, p. 20). No obstante, a este respecto ha sido correctamente observado la excesiva rigidez de una distinción dicotómica entre asociaciones representativas de los sindicatos y de las empresas basada exclusivamente en el tipo de actividad desarrollada por ellas (*vid.* PAPA, V.: *L’attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, cit., p. 17).

prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga»;

c) el art. 5 de la Carta Social Europea, que afirma que «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 se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menoscabarla».

### 3. El (deficitario) régimen legal de la representatividad empresarial

Los principios constitucionales anteriormente recordados han encontrado un desarrollo por vía normativa, pero, tanto en el ordenamiento jurídico español como en el italiano, el problema que se plantea consiste básicamente en la dificultad que muestra el legislador a la hora de otorgar un encaje legal claro a las asociaciones empresariales, diferentemente de lo que ocurre con respecto a las organizaciones sindicales.

En efecto, por un lado, en España, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 (LOLS)<sup>34</sup> omite regular a las asociaciones empresariales, resultando, por ende, su alcance subjetivo limitado a los sindicatos<sup>35</sup>.

Por otro lado, en Italia, por vía sindical fue elaborado por los interlocutores sociales un mecanismo “ad hoc” para medir la representatividad de las asociaciones representativo de los trabajadores, contenido en el “Texto Único de la representatividad” del 28 de junio de 2011.

Por su parte, tanto en España como en Italia, no figura una norma específica que atienda a la acreditación de la representatividad empresarial, sino que el único concepto al cual reenvía a menudo el legislador es aquel de “la mayor representatividad”<sup>36</sup> en el caso español, y de la “maggiore rappresentatività comparativa sul piano nazionale”<sup>37</sup>, en el caso italiano, sin más especificaciones.

34 Ley 11/1985, de 2 de agosto (BOE 8 de agosto).

35 En este sentido, la doctrina considera «un craso error por parte de la Ley» aquella disposición contenida en la LOLS que, en el momento final, concede un genérico reconocimiento a la libertad sindical de las «asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de los dispuesto en el artículo 28 de la Constitución Española y de los convenios internacionales suscritos por España», vid. CRUZ VILLALÓN, J.: *La representatividad empresarial en España*, cit., p. 589.

36 Vid, los arts. 6 y 7 que, no obstante, utilizan el concepto de “mayor representatividad” con referencia a las asociaciones sindicales.

37 El legislador italiano realiza muchos reenvíos (tanto explícitos como implícitos) al concepto de “maggiore rappresentatività comparativa”, no solo sindical sino también empresarial. Algunos ejemplos concretos de expresa referencia de dicho concepto al asociacionismo empresarial, se encuentran en: a) el “Codice degli

Sin embargo, dicho concepto corre el riesgo de presentarse como un “contenedor vacío” si sigue sin atribuirse un significado específico al mismo.

Así bien, se puede afirmar que, hasta ahora, en ambos países ha existido una representatividad empresarial «por la vía de los hechos»<sup>38</sup>, otorgándose - en la praxis laboral - la capacidad negociadora solo a las organizaciones que tengan la «condición contrastada de organización fuertemente representativa»<sup>39</sup>. Con ello, basta que haya una simple presunción “*iuris tantum*” con que una asociación empresarial sea aceptada como interlocutor por la contraparte del convenio colectivo para que se considere efectivamente “representativa”.

No obstante, la «vía de los hechos» -en el contexto general de “crisis de la representatividad empresarial”- ya puede revelarse insuficiente para identificar a un interlocutor auténtico. Ni siquiera el régimen legal vigente socorre en este sentido porque, en España, sí existen unas normas legales de regulación del asociacionismo empresarial, pero se trata de disposiciones escasas y dispersas que – en definitiva - no hacen otra cosa que confirmar o bien la legitimación de las organizaciones patronales para negociar convenios colectivos ex art. 87 ET (ya establecida a nivel internacional), o bien su participación institucional ante las Administraciones Públicas (DA 6º ET). Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores nos proporciona unos requisitos de representatividad empresarial (de “legitimación inicial”, “legitimación plena” y “mayoría de votación”) que básicamente se fundamentan sobre el grado de afiliación que ostentan las asociaciones patronales, tanto respecto al número de empresas inscritas a ellas como a la cantidad de trabajadores empleados en las mismas.

Por su parte, Italia adolece de falta de una regulación, tanto legal como negociadora, que nos proporcione unos determinados criterios de representatividad empresarial. Así pues, cabe preguntarse: ¿hasta dónde llega la “mayor representatividad” en el ámbito empresarial? ¿qué es lo que abarca este concepto?

### III. LAS PROPUESTAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN ITALIA

Tras una larga temporada de silencio en esta materia, los interlocutores sociales han intentado contestar a las preguntas anteriormente planteadas a través de unas propuestas de acreditación de la representatividad empresarial. En especial, la “Carta dei diritti universali del lavoro” de enero de 2016, redactada por la Cgil, elabora unas reglas para la verificación de la representatividad patronal

---

appalti” (d.lgs. núm. 50/2016); b) la “legge di stabilità per il 2015”; c) el d.lgs. 148/2015 en su art. 26, co. 1; d) el d.lgs. 98/2011, en su art. 26; e) el d.l. 248/2007.

38 CRUZ VILLALÓN, J.: *La representatividad empresarial en España*, cit., p. 604.

39 *Ibidem*.

que –preordenadas a la actuación del art. 39 Cost. It.- se basan sobre una mezcla de criterios democráticos-asociativos. Mas específicamente, el art. 35 de la Carta prevé un mecanismo de acreditación del “quantum” representativo de las asociaciones empresariales, articulado en una multiplicidad de fases: desde una primera fase de inscripción de las organizaciones sindicales (de los trabajadores y de los empresarios) a una Comisión, se transitaría a una segunda fase de depósito de los datos concernientes tanto el número de empresas inscritas a ellas como el número de trabajadores ocupados por las mismas. Por último, la Comisión se ocuparía de certificar el dato final ponderado resultante de este doble criterio afiliativo, con la finalidad de permitir solo a las organizaciones empresariales representativas de estipular los convenios colectivos con eficacia general. Dicho procedimiento pues recuerda, de alguna manera, lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores Español, pese a la ausencia de una Comisión *ad hoc* que se ocupe de observar cuidadosamente la correcta realización del mecanismo.

Otra propuesta de acreditación de la representatividad empresarial está recogida en el “Accordo interconfederale” entre Confindustria, Cgil, Cisl e Uil de 9 marzo de 2018, con el que los interlocutores sociales, aun no invocando una inmediata intervención legislativa, proponen un “camino compartido” también con otras asociaciones empresariales (no solo Confindustria, que hasta entonces ha sido la más representativa “por la vía de los hechos”) <sup>40</sup>. En dicho “camino” un papel fundamental se atribuye al CNEL que tendría que identificar el interlocutor efectivamente representativo en el ámbito de la categoría, con la finalidad de estipular el convenio colectivo <sup>41</sup>.

#### IV. LAS PROPUESTAS DE LA DOCTRINA ITALIANA

El grupo de iuslaboralistas “Freccia Rossa” <sup>42</sup>, pese a considerar ya maduros los tiempos para superar la prolongada ausencia de regulación de la materia “de qua” <sup>43</sup>, en lugar de auspiciar la introducción de reglas y mecanismos finalizados a la acreditación de la representatividad empresarial, proponen de remitir dicha cuestión a libre negociación. No obstante, para combatir los fenómenos de “dumping” contractual, se establece que, cuando la ley reenvía al convenio

40 Vid. Liso, F.: “Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018”, *www.bollettinoadapt.it* del 23 aprile 2018, núm. 16, según el cual la inclusión de otras asociaciones empresariales se presenta como aspecto fundamental para modernizar el tradicional sistema representativo italiano basado sobre un “sindicalismo confederal” propio de Confindustria, cuya debilidad es hoy en día evidente.

41 Sobre las perplejidades que suscita la decisión de atribuir dicho papel al CNEL y, en general, para una análisis crítica del Accordo Interconfederale de 9 de marzo de 2018, vid. ICHINO, P.: “Quel patto poco utile per la fabbrica”, *www.lavoce.info* del 31 ottobre 2018; *Id.*, “La crepa interna dell’art. 39 della Costituzione”, *www.pietroichino.it*, 8 luglio 2018, núm. 26.

42 AA.VV.: “Proposta di intervento legislativo in materia sindacale”, *Riv. It. Dir. Lav.*, núm. 4, 2015, pp. 205 ss.

43 Sobre la ausencia de regulación considerada como falta de delimitación de “perímetros circunscriptos”, siempre actual el análisis de DURKHEIM, E.: *De la division du travail social*, Huitième Édition, Paris, 1960.

colectivo funciones integrativas, derogatorias o modificativas (piénsese a toda la legislación inspirada al concepto, de matriz anglosajón, de “flexicurity”), se debería establecer *ex ante* determinados porcentajes de representatividad.

Interesante es también la propuesta avanzada por los iuslaboralistas que componen el comité editorial de la Revista “Diritti Lavori Mercati”, que elabora un mecanismo bifásico bastante ágil para medir la representatividad empresarial: en una primera fase, la representatividad se considera sustancialmente presunta frente a la efectiva representatividad de la contraparte sindical. Una segunda fase, eventual, solo surgiría tras una específica solicitud de “acreditación en concreto” de la representatividad empresarial, presentada por parte de asociaciones patronales “suficientemente representativas”. Tal vez dicha propuesta muestra cierta fragilidad a la hora de confiar demasiado en los comportamientos virtuosos de los interlocutores sociales<sup>44</sup>.

## V. CONCLUSIÓN

A la luz de todo lo expuesto, tanto para el sistema español como para el italiano, se considera imprescindible el establecimiento de un procedimiento de acreditación de la representatividad del asociacionismo empresarial.

En este sentido, tanto algunos paradigmas legislativos ya existentes en otros países europeos<sup>45</sup>, como las mismas propuestas de los interlocutores sociales y de la doctrina italiana pueden presentar cierta validez heurística para orientar una posible intervención legislativa en el futuro, cuyo *prius* lógico-jurídico consistiría, en todo caso -por lo que concierne el ordenamiento italiano- en la previa identificación del ámbito dentro del cual medir la representatividad empresarial.

En efecto, la introducción de un mecanismo de control de la representatividad se propone finalmente alcanzar un modelo de acreditación de la misma capaz de garantizar una negociación colectiva con eficacia generalizada. Y a este respecto no hay que olvidar que la segunda parte del art. 39 Cost. It. que establece un mecanismo específico para que el convenio colectivo produzca efectos *erga omnes* nunca ha sido aplicada, pues en Italia los convenios colectivos producen eficacia

44 Lo que ha sido además expresamente admitido por los redactores de dicha propuesta, *vid.* AA.VV.: “Guida alla lettura della proposta di legge”, *Dir. Lav. Merc.*, núm. 1, 2014.

45 Es, por ejemplo, el caso de Francia donde la reforma de la “*représentativité patronale*” fue introducida por vía legislativa (*vid.* Las leyes núms. 2014-288 de 5 de marzo de 2014 y 2015-944 de 17 de agosto de 2015, que ha aportado unas importantes modificaciones a la disciplina contenida en los arts. 2151-1, 2151-4 del *Code du Travail*). En especial, el legislador francés ha regulado la representatividad empresarial superando los principios previgentes de “representatividad presunta”, *vid.* LE FRIANT, M.: “La misurazione della rappresentatività datoriale: una riforma difficile ma necessaria”, *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 153, 1, 2017, pp. 67 ss; GUARRIELLO, F.: “Suggerzioni per la riforma della contrattazione collettiva: dalla Francia all’Italia”, en *Quaderni Rass. Sind.*, núm. 1, 2016, p. 187; NADAL, S.: “La représentativité patronale devant le Conseil constitutionnel (Cons. const., 3 février 2016)”, *Revue de droit du travail*, núm. 5, 2016.

*inter partes*, como cualquier otro contrato de derecho civil. Lo que implica, desde el punto de vista que se está analizando, que los convenios resultan de aplicación solo a los empresarios dentro del ámbito del convenio correspondiente. En cambio, en España, lo que se acaba de exponer solo pasa con respecto a los convenios colectivos sectoriales, puesto que, en general, a los convenios negociados conforme a las exigencias del Estatuto de los Trabajadores se le atribuye eficacia general.



## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA M.: "Aspectos problemáticos de la representatividad de las asociaciones empresariales", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 44, 1990.

BAVARO V.: "Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2, 2011.

BEHRENS M.: "New Forms of Employers' Collective Interest Representation?", *Industrielle Beziehungen*, 2004.

BELLARDI L.: "L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 151, 3, 2016.

BERTA G.: "La Confindustria", en AA.VV.: *L'annuario del lavoro, Il Diario del lavoro*, Roma, 2011.

BETTINI M. N.: *Associazioni professionali dei datori di lavoro e sindacato*, Giuffrè, Milano, 1991.

CAIRÓS BARRETO D.: "La representatividad y la mayor representatividad de las asociaciones empresariales", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 118, 2003.

CARRIERI M., TREU T. (coord.): *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 2013.

CELLA G.: "La rappresentanza attraverso soggetti collettivi: rispecchiare o interpretare", *Stato e mercato*, núm. 2, 2003.

CIUCCIOVINO S.: "Come orientarsi nella giungla dei contratti", *www.lavoce.info* del 20.04.18.

CORAZZA L.: "Percorso di lettura sul caso Fiat", *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 3, 2016.

CRUZ VILLALÓN J.: "La representatividad empresarial: diagnóstico y propuestas de reforma", *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 2, 2019.

CRUZ VILLALÓN J.: "La representatividad empresarial en España", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 215, 2018.

DURKHEIM E.: *De la division du travail social*, Huitième Édition, Paris, 1960.

ESTEVE SEGARRA A., *Las asociaciones empresariales: régimen jurídico y representatividad*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2003.

FAIOLI M.: "Prassi e teoria delle relazioni collettive nelle PMI del Terziario: la disarmonica identità di R.E.T.E. Imprese Italia", *Dir. Lav. Merc.*, 2016.

FELTRIN P., ZAN, S.: "Un viaggio nel sistema di rappresentanza degli interessi imprenditoriali", *Quad. Rass. Sind.*, 2011.

FELTRIN P., ZAN S.: *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Carocci, Roma, 2014.

GARCÍA MURCIA J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987.

GIUGNI G.: "Commento art. 39", G. BRANCA (coord.): *Commentario alla Costituzione (Rapporti economici)*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1979.

GUARRIELLO F.: "Suggerimenti per la riforma della contrattazione collettiva: dalla Francia all'Italia", *Quaderni Rass. Sind.*, núm. 1, 2016.

ICHINO P.: "Quel patto poco utile per la fabbrica", *www.lavoce.info*, 10.04.18.

LANZALACO L.: "Le associazioni imprenditoriali", G.P. CELLA, T. TREU (coord.): *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998.

LASSANDARI A.: "Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 153, 2017.

LE FRIANT M., "La misurazione della rappresentatività datoriale: una riforma difficile ma necessaria", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 153, I, 2017.

LISO F.: "Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018", *www.bollettinoADAPT*, de 23 de abril de 2018, núm. 16.

MIÑARRO YANINI M.: "Representatividad de las asociaciones empresariales: nuevos tiempos, viejos problemas irresueltos", en AA.VV.: *Treinta años de la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2016.

NADAL S.: "La représentativité patronale devant le Conseil constitutionnel (Cons. const., 3 février 2016)", *Revue de droit du travail*, núm. 5, 2016.

PACCHIANA PARRAVICINI G.: *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2010.

PALOMEQUE LÓPEZ M.C.: "El sindicato como sujeto político", en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.

PAPA V.: *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Giappichelli, Torino, 2017.

PAPA V.: "Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, núm. 153, 2017.

PERA G.: "Sulla libertà sindacale unilaterale", *Mass. Giur. Lav.*, 1976.

PRADOS DE REYES F. J.: "Representación y representatividad en las relaciones laborales", CRUZ VILLALÓN J., MENÉNDEZ CALVO R., NOGUEIRA GUASTAVINO M (coord. Por): *Libro homenaje a Ricardo escudero Rodríguez*, Bomarzo, Albacete, 2017.

SANTORO PASSERELLI G.: "Sulla libertà sindacale dell'imprenditore", *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1976.

SALA FRANCO T.: "Acerca de la representatividad de las asociaciones empresariales respecto de las administraciones públicas y de la aplicabilidad de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos supraempresariales a las mismas", FRANCO, T. S. y LOPEZ, E. y TODOLÍ, A. (coord.): *Jurisprudencia social a debate*, 2015.

SCOGNAMIGLIO R.: "Il lavoro nella Costituzione italiana", en AA.VV.: *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Franco Angeli, Milano, 1978.

TOROLLO GONZÁLEZ; J.: "Aspectos problemáticos de la representatividad de las asociaciones empresariales", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 44, 1990.

