

LECCION 9.- TRABAJADORES, EMPRESARIOS, SUJETOS COLECTIVOS Y ESTADO.

1 EL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.

- CONCEPTO
- CARACTERES

La prestación de servicios de carácter personal y voluntario se encuentran entre los trabajos no asalariados. Entre ellas se encuentra la generalidad a la que el artículo 1.1 del estatuto de los trabajadores hace referencia cuando habla de prestación de servicios por cuenta ajena. **Voluntariedad:** Solo es trabajador asalariado quien preste servicios para otro de forma libre, previa manifestación de su consentimiento, es trabajador asalariado el que presta servicios mediando un acuerdo con otra persona, el acuerdo es el contrato de trabajo, no es actividad asalariada la que se realice con carácter forzoso u obligatorio. Por tanto trabajador asalariado sólo podrá ser quien preste servicios para otro, es decir, quien realice un trabajo que rinda beneficios a otra persona. La nota de **ajeneidad** ha sido explicada tradicionalmente por diversas fórmulas.

En primer lugar se ha entendido como ajeneidad en los frutos en el sentido de que el producto del trabajo está destinado a persona distinta del trabajador. En segundo lugar la ajeneidad ha sido también entendida como ajeneidad en los riesgos, es decir, es quien encarga el trabajo y no quien lo realiza, el que soporta los riesgos de la ejecución y los riesgos de explotación.

La nota de ajeneidad impide atribuir a la calificación de trabajador asalariado a quien realiza su trabajo por cuenta propia, ya sea de forma individual, ya sea en grupo.

Dependencia; Se exige que la prestación de servicios se realice dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona. Trabajo asalariado solo es el que se realiza bajo las ordenes e instrucciones de otra persona, dentro de su ámbito de dirección y organización; no son trabajadores asalariados quienes realizan su trabajo de forma autónoma e independiente.

Retribución: característica del trabajo asalariado es el animo de lucro y ganancia; la prestación de trabajo ha de venir correspondida por una contraprestación de contenido económico. El trabajo asalariado es productivo y su fin es obtener ingresos, aparte de otros. La retribución del trabajo asalariado recibe el nombre de salario por devengarse regular y progresivamente, en función de la efectiva prestación de servicios.

(También páginas 669 – 671)

C) EXTENSIÓN SUBJETIVA DEL Dº DEL TRABAJO

Trabajo no asalariado asimilado al régimen laboral. Trabajo autónomo y derecho del trabajo.

El trabajo autónomo presupone una actividad de carácter independiente y tanto en su desarrollo como en su relación con el mercado, el trabajador autónomo ofrece servicios directamente al público sin intermediación de una empresa, por ello su relación se entabla directamente con el cliente mediante un contrato civil o mercantil sin que haya los problemas típicos del trabajo asalariado y sin que se den las condiciones que tradicionalmente motivan la aplicación de las normas laborales.

a) asimilación de algunos supuestos de trabajo autónomo.

El trabajador autónomo realiza su actividad de modo regular y continuado para un mismo cliente que generalmente es una empresa. El trabajador autónomo en estos casos se convierte en un colaborador que se

vincula en términos económicos o profesionales a dicha empresa. Los ordenamientos laborales tienden a extender la normativa laboral aplicando las normas laborales hacia el trabajo autónomo o atribuyendo competencia a la jurisdicción de trabajo para conocer de los pleitos correspondientes o introduciendo principios o reglas que rigen las relaciones laborales. Tal ampliación se ha llevado a cabo muchas veces mediante la creación de figuras asimiladas al trabajo asalariado; tal es el caso del trabajo a domicilio o de los representantes de comercio.

b) Ampliación de algunas normas laborales al trabajo.1.

El artículo 3.2 de la LOLS permite a los trabajadores por cuenta propia solicitar su afiliación en sindicatos de trabajadores asalariados. La ley 31/95 de prevención de riesgos laborales extienden su aplicación a los trabajadores autónomos y a las cooperativas de trabajo social. Finalmente la disposición final primera del ET establece que el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral excepto en aquellos casos en que expresamente lo establezca un precepto legal

2 EL EMPRESARIO.

Distinción entre empleador y empresario.

El término empleador carece de tradición en la legislación española, en la que, desde antiguo, para designar a este sujeto se utilizó el de empresario. Ha sido la ley del ET la que por primera vez ha hecho aparecer el término empleador en un texto legal español. Sin embargo ambas figuras son sinónimas, el mismo estatuto de los trabajadores las utiliza indistintamente.

En contraste con el sujeto trabajador, la ley no define la figura del empleador por sus notas características propias, sino que lo hace de forma indirecta o derivada del concepto de aquel: así el artículo 1,2 del estatuto de los trabajadores establece que a los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior (esto es, de los trabajadores asalariados o por cuenta ajena). En conclusión es empleador o empresario a efectos jurídico laborales quien recibe y utiliza el trabajo de la persona que el artículo 1,1 del estatuto de los trabajadores define como trabajador.

Desde otro punto de vista, que en el fondo coincide con el anterior, se reconoce la cualidad de empresario a quien ostenta los poderes de mando decisión y gestión sobre los medios materiales de producción, sin que sea necesario que esos poderes se basen en un derecho de dominio.

El artículo 1.2 ET añade una precisión de interés para un caso muy característico; "es también empresario quien recibe la prestación laboral de las personas contratadas para ser cedida a empresas usuarias por la empresa de trabajo temporal legalmente constituidas. Se trata de una especial relación triangular.

Puesto que lo esencial del concepto es la utilización de los servicios del trabajador, es indiferente la presencia o no de ánimo de lucro en la actividad del empleador. Lo normal es que ese ánimo de lucro se de efectivamente: El empleador contrata al trabajador para llevar a cabo una actividad productiva de la que espera obtener un beneficio económico. Pero igualmente se es empleador a efectos del ordenamiento laboral si tal objetivo no existe; es el caso de instituciones benéficas o de organizaciones ideológicas o religiosas que en el desarrollo de su actividad utilizan trabajo ajeno y son por ello empleadores en sentido estricto, con toda la constancia jurídica que esta calificación conlleva.

3 LOS SUJETOS COLECTIVOS.

A) La persona jurídica como empleador:

El artículo 1.2 ET se refiere a la posibilidad de que el empleador sea persona física o jurídica, previsión distinta de la establecida para el sujeto trabajador, siempre persona física, porque el compromiso que éste contrae por el contrato de trabajo es algo personal que sólo él puede realizar. Por el contrario las obligaciones y derechos asumidos por el empleador no tienen tal carácter, pudiendo hacerlo sin problema alguno una persona jurídica. En la práctica de las relaciones laborales se da este segundo caso en un buen número de ocasiones (ejemplo: sociedades mercantiles, asociaciones, fundaciones) en estos casos es claro que los actos jurídicos en los que la persona jurídica interviene como parte, formalización de un contrato por ejemplo, son realizados por las personas físicas que encarnan su órgano de representación y dirección pero no son éstos el empleador sino que lo es la persona jurídica. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades personales de ese mismo directivo en el ámbito civil o en seguridad e higiene.

B) La comunidad de bienes como empleador.

El artículo 1,2 ET también se refiere a las comunidades de bienes como sujeto empleador si recibe la prestación de servicios del trabajador. De acuerdo con el artículo 392 del código civil existe comunidad de bienes cuando la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece pro indiviso a varias personas. En ningún caso de constitución de tal comunidad se crea personalidad jurídica distinta de la personas físicas o jurídicas que la integran, no estamos por tanto ante un sujeto de derecho en sentido estricto pero si es claro que a esa comunidad por mandato de la ley se le atribuye la posición jurídica de empleador a todos los efectos de la relación de trabajo que pudiera establecerse para la prestación de servicios asalariados.

4 SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES.

A) tipología de las organizaciones profesionales.

- **Coalición:** entre las primeras formas de organización profesional y acción colectiva se encuentra la coalición, como concierto o agrupación voluntaria de personas para la consecución de un fin concreto y determinado. La coalición suele tener un carácter temporal o transitorio, aunque no debe confundirse con los grupos efímeros casuales pues a diferencia de estos no es un resultado de una mera concurrencia de individuos sino de un propósito deliberado de actuar concertadamente. También es característica habitual de la coalición su escasa consistencia organizativa. Por todo ello, en la representación de intereses profesionales la coalición ha constituido ante todo una forma embrionaria y de tránsito hacia otra forma más estable.
- **Asociación:** ocupa un lugar central entre las formas más estables, como agrupación voluntaria de personas con carácter permanente para la consecución de un fin determinado. La Asociación ofrece mayor consistencia organizativa ya que está formada por afiliados y no por meros participantes, también pretende una mayor permanencia en el tiempo y por ello proporciona mayores posibilidades de actuación y mayor actitud para el cumplimiento de fines más amplios y genéricos. La forma asociativa, por otra parte es un molde genérico en el que encuentran acomodo muy diversas especies de asociación.

La asociación profesional abrió una nueva fase de la defensa de intereses en el ámbito de las relaciones de trabajo, coincidente con la etapa de reconocimiento legal, o al menos de tolerancia, de la libertad de organización de los grupos sociales y profesionales. Con todo, la asociación no siempre es el mejor medio para la defensa de intereses, unas veces porque requiere el complemento de otro instrumento para el desarrollo de la acción colectiva, otras porque no es capaz de responder con destreza y agilidad a los nuevos retos o situaciones debido a su compleja estructura. De ahí que en muchas ocasiones la asociación actúe sobre todo como base ó presupuesto para la adopción de decisiones y el desarrollo de acciones colectivas, y que estas se canalicen a través de otro instrumento más operativo, cobrando mayor fuerza entonces otras formas organizativas.

- **La corporación:** la fórmula asociativa ha dado lugar a varias variantes caracterizadas por la pretensión de conjugar los fines propios de la asociación con otros cometidos más peculiares. Está el caso de la corporación, que presenta base asociativa, pero que a diferencia de las asociaciones libres suelen estar intervenidas por los poderes públicos que delegan en ella algunas de sus funciones. Esas peculiaridades han hecho que la corporación se tipifique como un tipo distinto de persona jurídica al margen del sistema legal de asociaciones, y que presenta normalmente naturaleza pública.

La corporación profesional es una de las posibles modalidades de la forma corporativa. Con el paso del tiempo se ha consolidado como forma de organización preferente de ciertos grupos sociales: profesionales libres (colegios profesionales), agricultores (cámara agrícola, comerciantes e industriales), trabajadores del mar (cofradías de pescadores).

- **Delegados y comités.** La reunión o agrupación en estructuras estables no ha sido la única vía de actuación del grupo profesional. También ha sido frecuente la delegación en algún miembro del grupo (delegados) o en el órgano colegiado (comités). Esta delegación nacida de un mero encargo o de procedimientos electorales puede efectuarse ad hoc y para una misión concreta, que puede dar origen a un órgano que ostente la representación general del colectivo correspondiente durante el período temporal predeterminado.

La actuación a través de delegados y comités ha sido frecuente entre los trabajadores asalariados, hoy día se utiliza como instrumento complementario de las formas asociativas o sindicales de organización.

- **La asamblea.** Reviste un carácter complementario respecto de otras formas de organización, la asamblea o reunión de los miembros de un colectivo. Actúa como forma autónoma de organización pero ha sido sobre todo embrión y cauce de actuación de otra forma más estable y consistente como la asociación o los delegados.

B) Concepto características y fines del sindicato.

La asociación de fines profesionales puede manifestarse a través de diversas modalidades según su componente y su concreto objetivo. La más importante de ellas es el sindicato que puede definirse como la asociación permanente de trabajadores para la defensa y promoción de su interés, en particular de sus condiciones de vida y trabajo. Esta organización sindical enraizada en el fenómeno asociativo, presenta notables peculiaridades y tanto por su composición como por su origen y objetivos:

- **Agrupación de trabajadores asalariados;** en un sentido genérico sindicato es toda agrupación creada para la gestión defensa y representación de intereses comunes a todos los asociados principalmente cuando se trata de intereses económicos políticos o profesionales. De ahí que en muchas ocasiones se aplique ese término a las más variadas organizaciones de defensa de intereses, constituidas no solo por asalariados sino también por trabajadores autónomos, profesionales, comerciantes, empresarios, pescadores, agricultores, parados o jubilados. Junto a este sentido genérico el término sindicato ha ido acumulando otro significado más limitado pero también más preciso y expresivo: según esto sindicato sería la forma típica de organización de los trabajadores que prestan servicios por cuenta ajena. Este uso estricto ha prevalecido en nuestro ordenamiento (artículo 7 y 28,1 de la constitución española). Por ello desde el punto de vista legal el término sindicato debe reservarse para las organizaciones de los trabajadores asalariados, mientras que para otros colectivos la organización es asociación profesional.
- **Naturaleza asociativa.** El sindicato pretende ser una organización estable y duradera que pueda mantenerse a lo largo del tiempo y procurar de manera estratégica la defensa y promoción de los intereses que le son propios. El nacimiento y la consolidación de los sindicatos está estrechamente conectado con la situación permanente de subordinación de la clase trabajadora, para la defensa de sus

intereses. De ahí que el sindicato nacido de prácticas y formas organizativas poco consistentes, desde un primer momento pretendiera acogerse a la fórmula asociativa, pues es la asociación la que permite conservar la conquista adquirida, diseñar estrategias a largo plazo, y utilizar más y mayores medios de acción efectivos.

Matizaciones sobre la naturaleza asociativa. La primera se origina porque la experiencia demuestra que la organización sindical puede revestir diversas fisonomías según la evolución histórica y las características sociales y económicas y políticas de cada país. La segunda porque el sindicato no ha dejado de ser una asociación peculiar no sólo por sus fines específicos sino también por el especial status que con el tiempo le ha otorgado la ley: cierto papel institucional dentro del sistema político y social.

- **Fines de autotutela.** Caracteriza al sindicato la persecución de fines sindicales que consisten esencialmente en la defensa y promoción de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores. Este es un fin amplio, en el que tiene acomodo la defensa de intereses profesionales frente a los empresarios y poderes públicos. Pero junto a esos intereses El sindicato también suele mostrar preocupación por las cuestiones económicas sociales e incluso políticas en cuanto pueden repercutir en la consecución de aquellos fines.

Debido a esta amplia variedad se pueden distinguir diversos tipos de sindicalismo. **Sindicalismo de clase** es el que se dirige a toda clase de trabajadores con independencia de su profesión o categoría profesional y que pretende influir en la adopción de decisiones políticas con el fin de lograr una sociedad más atenta a los intereses laborales. **Sindicalismo profesional o sindicalismo independiente** es el que hace referencia a la acción sindical que se dirige únicamente ha determinados profesionales o categoría de trabajadores y que tan sólo busca la mejora profesional de sus afiliados.

- **Actividad sindical.** Para conseguir sus fines el sindicato utiliza medios y acciones que le son características y que sirven para diferenciar la organización sindical de otro tipo de organizaciones. El campo mas tradicional de la actividad del sindicato es la negociación colectiva de condiciones de trabajo, alrededor de la cual se han ido generando toda una serie de medidas de presión o conflicto, entre las que destaca la huelga. La representación en la empresa y la participación institucional ante órganos o entidades de naturaleza pública se han convertido también en importante faceta de la actividad de los sindicatos. A todas estas posibilidades de acción se suele aludir con la expresión genérica de actividad sindical.

C) Organizaciones sindicales simples y complejas.

Simple. Para la creación de sindicatos se utilizan diversos criterios entre los que destacan el funcional (atiende al tipo de actividad profesión u oficio de los trabajadores) y el geográfico o territorial (que toma en cuenta el lugar en que prestan servicio los trabajadores). Como regla general el criterio territorial suele tener menor relevancia ya que los trabajadores se sienten unidos sobre todo por lazos profesionales, de ahí que el territorial sea suplementario al funcional.

- **Sindicato de oficio:** persigue la agrupación de los trabajadores en razón de su oficio, o función u ocupación. Se le denomina también sindicato horizontal por estar abierto a todos los trabajadores del mismo oficio con independencia del sector de actividad, es una de las primeras formas históricas de organización sindical.
- **Sindicato profesional:** en los años más recientes se advierte cierto renacimiento del oficio como criterio de organización sindical, aunque actualizado y renovado a la nueva realidad económica, muestra de ello es la aparición en el panorama sindical del sindicato profesional que limita su radio de acción a los trabajadores pertenecientes a una determinada profesión y categoría profesional, muchas veces dentro de una misma empresa. Estas organizaciones recogen algunas características propias de

los sindicatos de oficio pero en la actualidad tienen su mayor éxito entre trabajadores de profesionales muy cualificados, o personas que ocupan posiciones de relevancia dentro de la organización productiva.

- **Sindicato de industria:** el desarrollo y la mayor complejidad del sistema productivo, la pérdida de importancia del oficio y el carácter limitado, fragmentario y elitista de ese criterio profesional hicieron que el sindicato de oficio perdiera progresivamente relevancia en la organización de los trabajadores. Todo ello unido a la aspiración de mayor solidaridad entre la clase obrera dio lugar a la búsqueda de tipos sindicales más adecuados a la defensa y promoción de los intereses laborales con ánimo de constituir organizaciones de mayor implantación e incidencia (sindicatos de masas) y con mayor capacidad de presión y negociación. Producto de esa búsqueda fue el sindicato de industria que aspira a la agrupación de trabajadores pertenecientes a una misma rama o sector de actividad al margen de su oficio, cualificación profesional u ocupación.

Al posibilitar la afiliación de trabajadores de distinto oficio o categorías profesionales en una misma organización, a este tipo sindical se le ha conocido como sindicato vertical. La organización sindical por industria o sectores de actividad se generalizó con rapidez en la mayoría de los países industrializados.

- **Sindicato general.** Este ha sido históricamente el que tiende a la agrupación de todos los trabajadores con independencia de su oficio o profesión y del sector o rama de actividad en la que presten sus servicios, en ocasiones ha nacido de la fusión de los sindicatos de oficio e industria que han buscado así la ampliación de su ámbito de actividad. El sindicato general se dirige normalmente a la población trabajadora de todo el país aunque puede ceñirse a un ámbito geográfico inferior. Aspira al encuadramiento de todo tipo de trabajadores en una misma organización, para conseguir mayor capacidad de presión frente al empresario y a los poderes públicos. No es muy frecuente la creación de sindicatos generales aunque suelen surgir en países pequeños en vías de desarrollo aunque todavía subsisten en países de gran tradición sindical como Estados Unidos, el Reino Unido o Australia. Su escasa relevancia se debe a la expansión de las organizaciones sindicales complejas, con las que también se busca mediante la federación de sindicatos la agrupación del mayor número posible de trabajadores.
- **Sindicato de empresa.** Su aparición es reciente y son organizaciones que buscan la agrupación de los trabajadores que prestan servicio para una misma organización productiva. Son propias de las grandes organizaciones productivas y suelen arraigarse en países en vías de desarrollo y en aquellos en los que el trabajador mantiene una especial vinculación con su empresa como es el caso de Japón. Se critica que con frecuencia sean influidos por la dirección de la empresa entorpeciendo la unidad sindical de los trabajadores; sindicatos amarillos.

Organizaciones sindicales complejas. La experiencia sindical ha dado origen también a organizaciones complejas como agrupación de organizaciones de nivel inferior que normalmente tienen como objetivo la ampliación de la capacidad negociadora y el ámbito de representación del sindicato.

- **Federaciones sectoriales o de rama.** Supone la alianza entre sindicatos que dirigen su acción a un determinado sector o rama de actividad. A través de este criterio funcional surgen las denominaciones federaciones sectoriales o de rama. Para la constitución de federaciones se toma en cuenta el sector o rama de actividad. La federación puede culminar el proceso de organización sindical, pero suelen integrarse, en otras organizaciones de nivel superior.
- **Uniones territoriales:** son agrupaciones de sindicatos dentro de un mismo ámbito. Como regla general suelen organizarse en el ámbito de una localidad provincia o región, dentro de nuestro sindicalismo también mantienen cierta relevancia las Uniones de exterior; que agrupan sindicatos de emigrantes. En su sentido más genuino las uniones nacen de la agrupación de sindicatos de una misma

circunscripción territorial pero en la práctica sindical tienden a configurarse como sedes territoriales de las confederaciones sindicales en las que se organiza la prestación de determinados servicios.

- **Confederaciones o centrales sindicales:** ni las federaciones ni las uniones culminan necesariamente el proceso de convergencia de sindicatos. Por encima de ella aparecen otras de mayor complejidad generalmente aglutinadoras de unas y otras. A estas organizaciones que reúnen en su seno tanto uniones territoriales como federaciones sectoriales se les da el nombre de confederaciones o centrales sindicales. Están cohesionadas alrededor de un mismo principio ideológico político o confesional, por ello la tendencia a la confederación es más propia del sindicalismo de clase y no tanto del sindicalismo profesional.

Las confederaciones como regla general extienden su radio de acción a la totalidad del territorio nacional, también son propias como sucede en España de aquellas regiones que por su historia, tradición, cultural o contexto socioeconómico presentan notables peculiaridades. En principio corresponden a la confederación funciones de coordinación y orientación entre la organizaciones inferiores, pero en algunos países como España por las especiales características de su sistema de relaciones laborales ostentan gran capacidad de influencia y amplios poderes de dirección sobre sus miembros. Las facultades de la confederación dan la pauta sobre el grado de centralización del movimiento sindical de un determinado país.

- **Sindicalismo internacional:** las confederaciones pueden integrarse a su vez en organizaciones sindicales internacionales, que son muestra y resultado de la tradicional aspiración del movimiento obrero ha organizarse por encima de la división entre países. El sindicalismo internacional también suele responder a principios ideológicos y confesionales y ello ha dado lugar a cierto pluralismo.

5 EL ASOCIACIONISMO EMPRESARIAL DE RESPUESTA.

Las asociaciones empresariales son organizaciones de empresarios creadas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. También suelen denominarse asociaciones patronales.

A) Origen y naturaleza.

La agrupación empresarial tiene antecedentes remotos pero su organización para actuar en el ámbito de las relaciones laborales sólo cobra importancia cuando los sindicatos adquieren capacidad de presión y fuerza negociadora en ámbitos superiores a la empresa y cuando el estado decide intervenir en las relaciones de trabajo, que es esta situación la que lleva a los empresarios a crear organizaciones capaces de defender solidariamente sus intereses. La organización colectiva de los empresarios ha adoptado preferentemente forma asociativa en defensa de intereses, también se asocian los empresarios en círculos o entidades de estudio y asesoramiento en las cuestiones propias de su actividad.

B) Composición y objetivos

Las asociaciones empresariales agrupan empresas o empleadores, lo cual, desde el punto de vista organizativo origina importantes diferencias en comparación con los sindicatos. La creación, articulación y consolidación de la organización empresarial resulta más sencilla que la del sindicato, entre otras razones porque no son tan frecuentes las diferencias ideológicas dentro del sector empresarial. Dentro de las organizaciones empresariales se hace difícil una separación tajante entre los intereses puramente económicos y los intereses laborales. En algunos países los empresarios han optado por la creación de organizaciones distintas para la tutela de esos diversos intereses. Pero ni siquiera en ese caso se ha dado una fragmentación entre unos intereses y otros. Por ello, es también frecuente que la asociación empresarial se ocupe de los intereses empresariales en su conjunto, tanto en el plano económico como en el sistema de relaciones laborales. La actividad propia de la asociación empresarial difiere de la estrictamente sindical. La incidencia de esos fines económicos hace que su intervención en el ámbito de las relaciones laborales sea tan sólo parte de una

actividad mucho más amplia y compleja. También son típicas de las asociaciones empresariales las funciones de asesoramiento en materia laboral y económica y prestación de servicios a su miembros.

C) Organizaciones empresariales simples y complejas.

Las organizaciones empresariales simples se componen directamente de empresarios individuales tanto personas físicas como persona jurídicas o incluso grupos de empresas; la organizaciones empresariales complejas están integradas por asociaciones empresariales de nivel inferior.

Tipologías de organizaciones simples. Los criterios de organización de las asociaciones empresariales simples pueden ser muy variados. Normalmente se utilizan los criterios de la actividad o sector productivo y del territorio en el que desarrollan la actividad empresarial, sea local, provincial o regional. A estos criterios básicos se unen otros en algunas ocasiones para destacar la singularidad de determinadas empresas. Uno de estos criterios es el tamaño de las empresas, con el que se trata de hacer frente a la diferencia de intereses que a veces se aprecia entre la empresas según su dimensión. Otro criterio es la titularidad, pública o privada, de la empresa.

Conviene recordar la conjugación de lo económico y lo estrictamente laboral entre las preocupaciones empresariales, lo que ha dado lugar a dos modelos de organización de las empresas: por un lado el sistema dualista, en el que se constituyen asociaciones separadas para el tratamiento de cada una de esas cuestiones, y por otro, el sistema unificado, en el que como ocurre entre nosotros una misma organización atiende conjuntamente ambos tipos de interés.

Organizaciones empresariales complejas: suelen constituirse en razón de la actividad o del sector productivo, tomando como referencia también un determinado ámbito territorial, o directamente en razón del territorio, agrupando a organizaciones empresariales de nivel inferior de los distintos sectores de actividad. De la utilización de uno y otro criterio surgen respectivamente las denominadas federaciones de rama o sector que normalmente tienen ámbito nacional y las organizaciones territoriales intersectoriales que tienen ámbito provincial o superior. La confluencia de ambas puede dar lugar a su vez, a las confederaciones, que en España pueden tener ámbito nacional y regional o de comunidades autónomas. Asimismo existen organizaciones empresariales de ámbito internacional.