

EFICACIA JURÍDICA DE LOS PREACUERDOS CONVENCIONALES: LA ASAMBLEA DE EMPRESARIOS

Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de febrero de 2010

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ*

SUPUESTO DE HECHO: Tras la negociación de un nuevo convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Granada por los sindicatos UGT y CCOO y las cuatro Asociaciones empresariales de dicho sector, las partes firman un acuerdo en la sede de la Delegación de Empleo que implica la suspensión de la huelga que ya había sido convocada, al tiempo que dicha Delegación dicta Resolución por la que se decide su publicación en el BOP. No obstante, la parte empresarial no lo ratifica, tras demorar su firma definitiva hasta el sometimiento del acuerdo a sus respectivas asambleas. Las organizaciones sindicales interponen ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía reclamación de conflicto colectivo contra las asociaciones empresariales, alegando el incumplimiento de lo pactado en el proceso negociador y el carácter normativo y vinculante del contenido del Preacuerdo.

RESUMEN: El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía rechaza el recurso presentado por las organizaciones sindicales al estimar que el acuerdo impugnado es un simple preacuerdo que carece de efectos vinculantes al estar supeditado por los firmantes a la posterior ratificación y declarando, en consecuencia, su ineficacia. Al mismo tiempo, considera que la desconvocatoria de la huelga no altera en nada la naturaleza del preacuerdo, no encuadrable en el art. 8.2 RDLRT, dada la clara especificación de la voluntad de subordinar su entrada en vigor a un hecho posterior, determinante de su eficacia. Ante tal resolución, las organizaciones sindicales interponen recurso alegando la infracción por parte de la sentencia los art. 28.1 y 2 CE, art. 8.2 RDLRT, art. 89.1 ET y los art. 7, 11, 13 y ss, 1261 y 1268 Cc. El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto afirmando que tal preacuerdo no tiene eficacia normativa al estar condicionado a la posterior ratificación y tampoco cabría incluirlo en el ámbito del art. 8.2 RDLRT desde el momento en que no hubo tal acuerdo de finalización de huelga ya que, según este Tribunal, en el conflictivo preacuerdo no se menciona en ninguna ocasión a la citada huelga.

* Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE

1. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR Y MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LOS REPRESENTADOS
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL ACUERDO NO RATIFICADO POR LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS
3. GENEROSO RECONOCIMIENTO DE LAS FACULTADES DE LA ASAMBLEA DE EMPRESARIOS FRENTE A OTROS PRECEDENTES
4. SIGNIFICADO PRÁCTICO DE LA DEMOCRACIA DIRECTA DE LOS EMPRESARIOS
5. CONCLUSIONES

1. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR Y MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LOS REPRESENTADOS

El Estatuto de los Trabajadores en el marco del respeto a la autonomía de las partes negociadoras del convenio colectivo no despliega una exhaustiva regulación del procedimiento de negociación colectiva. Al margen de aspectos tales como los requisitos de legitimidad de los representantes de trabajadores y empresarios, u otros como el plazo de inicio del proceso negociador o el necesario depósito de los mismos, apenas entra a establecer otros muchos aspectos. De este modo, cuestiones relativas a la actitud de las partes negociadoras en el marco de tal proceso quedan enmarcadas en la difusa expresión del deber de negociar de buena fe.

En esta misma anomia se mantienen cuestiones como las que nos ocupa, esto es, cuándo se considera formada la voluntad de las partes involucradas en la negociación de un convenio colectivo y cuáles son los requisitos para que tal voluntad se entienda perfeccionada. Partiendo de esta consideración, la sentencia que nos ocupa plantea la posibilidad de que la inicial voluntad ratificadora de una de las partes negociadoras pueda verse afectada por la posterior oposición de los representados manifestada a través de mecanismos de participación directa.

En este contexto, es evidente que de no permitirse la suspensión de la definitiva ratificación de un convenio colectivo a la posterior ratificación de las bases, los procedimientos de participación directa, tales como la asamblea o el referéndum, quedarían imposibilitados como controles, en última instancia, de los poderes concedidos por nuestro ordenamiento a los representantes institucionales de los trabajadores y empresarios. Dicho esto, habría que advertir que éste ha sido un objetivo claramente perseguido por el ordenamiento jurídico a la hora de perfilar tales mecanismos de control y participación directa de los representados en los procesos de negociación.

Como es sabido, nuestro Estatuto de los Trabajadores se limitó a introducir un deficitario régimen jurídico de los instrumentos de participación directa de los trabajadores, como ya quedaba de manifiesto por el propio título del correspondiente capítulo: Derecho de reunión. En dicho capítulo se procedía

a introducir una serie de limitaciones que dificultaban la convocatoria de la asamblea y la inutilizaban, en buena medida, como instrumento decisorio de efectos colectivos¹. Embarcados en una huída del asambleísmo² que había caracterizado nuestras relaciones laborales, se conseguía un doble objetivo. En primer lugar, impedir que estos instrumentos se convirtieran en mecanismos de participación de los trabajadores en la toma de decisiones que les afectan, potenciando, pues, los instrumentos representativos de decisión, contrariamente de lo que el propio Estatuto de los trabajadores consagra en su art. 4.1.g). En segundo lugar, a través de esta parca regulación se conseguía un régimen jurídico específico del derecho de reunión en el ámbito de la empresa que se alejaba, por las especiales características del lugar donde dicha asamblea se celebra -esto es, en el ámbito de la propiedad privada de un sujeto ajeno a los que ejercitan su derecho a la reunión-, de la regulación genérica del derecho de reunión (Ley Orgánica 9/83, de 15 de julio, reguladora del Derecho de Reunión –LODR-).

Este contexto normativo plantea, desde el punto de vista práctico, un problema de gran calado. El derecho de asamblea, así como el referéndum, son derechos cuya finalidad consistiría en la posibilidad de que a través de los mismos pudiera conformarse la voluntad colectiva de los representados de manera directa, al margen, por tanto, de los instrumentos de representación previstos. Es decir, estos instrumentos, si su regulación hubiera estado dotada de unas mayores dosis de efectividad, hubieran conseguido articular «fórmulas efectivas que garanticen la expresión de la voluntad de los trabajadores, afiliados y no afiliados»³.

Al contrario de lo que ocurre respecto a los referendos convocados por el empresario con el objetivo de eludir la participación de la representación sindical, doctrina y jurisprudencia han acogido favorablemente el recurso al referéndum para la ratificación de un convenio colectivo previamente negociado, siempre que la iniciativa de su convocatoria parta de los propios negociadores⁴.

En el caso que nos ocupa, la asamblea no se configura como un instrumento de participación directa de los trabajadores sino de los empresarios re-

¹ Cfr. Gallardo Moya, R., «Asamblea y referéndum, posibles válvulas de seguridad del sistema de representatividad», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, 1992, p. 50.

² Cfr. García Becedas, G., «Asambleísmo o representatividad sindical», *D.L.*, nº 25, 1988, pp. 7 y ss.

³ Casas Baamonde, M.E., «La representación y la necesaria representatividad de los sindicatos: las singularidades del sistema español», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 10, 1990, pp. 108; «Democracia, representatividad y afiliación sindicales», *Cuestiones actuales de D.T (Estudios ofrecidos al prof. Alonso Olea)*, Madrid, MTSS, 1990, pp. 609-610.

⁴ Véase, Escribano Gutiérrez, J., *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, CES, Madrid, 2000.

presentados en la mesa de negociación. Es decir, que buena parte de las restricciones que se plantean a estos instrumentos cuando son utilizados por los trabajadores, no tienen cabida en este momento. No obstante, a parte de esta evidente diferencia, cabe plantearse si tales disimilitudes van más allá de la protección de los trabajadores frente a un colectivo que no requiere tal plus de protección, cuestión que queda especialmente evidenciada si la comparamos con la posición mantenida por este mismo tribunal en su sentencia de 30 de octubre de 2007.

2. NATURALEZA JURÍDICA DEL ACUERDO NO RATIFICADO POR LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

La Sentencia ahora comentada de 9 de febrero de 2010 (Ar. 100782) se circunscribe básicamente al análisis de la naturaleza jurídica de un preacuerdo de convenio colectivo, así como la trascendencia de la previsión de su posterior ratificación por las respectivas asambleas de trabajadores y empresarios representados. En definitiva, se trata de dilucidar el grado de vinculabilidad que tal preacuerdo posee para las partes negociadoras en defecto de la posterior ratificación asamblearia, así como la posible alteración de su naturaleza como consecuencia de su posible relación con fenómenos huelguísticos.

En relación a la primera cuestión, cabrían dos posibles soluciones. La primera estaría centrada en destacar el único momento procesal previsto por el legislador: el momento de la ratificación del fruto de la negociación por aquellos que están legitimados legalmente para ello. Por el contrario, la segunda opción estaría en admitir la posibilidad de que dicha manifestación de voluntad estuviera sujeta a la condición resolutoria consistente en su posterior ratificación por la asamblea de trabajadores o empresarios.

A este respecto, la Sentencia que nos ocupa admite, sin ningún tipo de restricción, la posibilidad de someter el acuerdo que pone fin a la negociación de un convenio colectivo a una condición resolutoria, en concreto, a la correspondiente ratificación por parte de la asamblea de empresarios representados por los negociadores. Se trataría de una decisión voluntaria, pues los representantes de los empresarios gozan de una representación institucional otorgada por el art. 87 ET para la negociación de convenios colectivos.

Para justificar tal posición, el Tribunal Supremo elabora una teoría sobre la especial naturaleza jurídica del Preacuerdo. Según los recurrentes, esto es, las organizaciones sindicales, tal naturaleza jurídica habría de encuadrarse en el ámbito de eficacia del convenio colectivo, por aplicación de lo dispuesto en el art. 8.2 RDL 17/77 ya que ese pacto fue fruto de la negociación habida para poner fin a la huelga. Por el contrario, las organizaciones patronales consideran

que la eficacia de tal Preacuerdo no puede vincularse con la huelga, de manera que su contenido es una simple obligación sujeta a condición que nunca llegó a tener virtualidad ni eficacia, al no llegar a cumplirse porque las Asociaciones Patronales no ratificaron su contenido.

Partiendo de estas dos posiciones enfrentadas, el Tribunal Supremo entiende que la naturaleza jurídica del Preacuerdo hay que deducirla básicamente de la literalidad de los términos del mismo. A tenor de la misma, este Tribunal, como así hizo el Tribunal de instancia, considera que la voluntad libremente expresada por los firmantes en el texto y plasmada en el propio texto implicaba que la eficacia de lo pactado quedaba condicionada a su aprobación por las asambleas no sólo de los empresarios, sino también de los trabajadores. Como tal aprobación no llegó a producirse, sin que sea relevante, continua el Supremo, que tal rechazo o no aprobación se produjera, tampoco gozó en ningún momento de plena eficacia el propio preacuerdo. Es decir, que sólo basta con que las organizaciones patronales afirmen que sus bases no han ratificado para que no surta efectos jurídicos algunos.

A pesar de esta falta de interés pretendida por el Supremo, es aquí donde se encuentra en nudo de la cuestión más conflictiva, dado que, según la demanda formulada por las organizaciones sindicales, la representación patronal demoró la prevista ratificación hasta que consiguió desactivar la huelga convocada. Una vez conseguido este objetivo, las Asociaciones Patronales ni tan siquiera sometieron, parece deducirse de la parca redacción de los antecedentes de hecho, a sus asambleas la aprobación, retractándose de lo inicialmente firmado. Por el contrario, para el Tribunal Supremo tal pretendido objetivo -desactivar la huelga convocada- no puede ser acreditado a pesar de que las partes ratificaron en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos) que la aprobación de tal Preacuerdo se encuentra en la base de la desconvocatoria de la huelga. A pesar de ello, este Tribunal entiende que no queda acreditada la relación directa entre la aprobación del preacuerdo y la desconvocatoria de la huelga ya que este extremo no se incluyó expresamente en su texto, como porque «el contenido condicional de lo pactado es muy claro, teniendo en cuenta que la eventual no ratificación de lo pre acordado podía haberse producido en el banco social, en la asamblea de trabajadores, con el mismo resultado de no obligar a ninguna de las partes por esta razón». En definitiva, se acude a una defensa del papel de la asamblea de trabajadores para justificar la no vinculabilidad del convenio pre pactado por las organizaciones patronales.

3. GENEROSO RECONOCIMIENTO DE LAS FACULTADES DE LA ASAMBLEA DE EMPRESARIOS FRENTE A OTROS PRECEDENTES

Como acabamos de desarrollar, según la STS ahora comentada, la ratificación del acuerdo alcanzado en el marco de una negociación colectiva se produce en el momento en el que se cumple la condición introducida por los negociadores en el propio acuerdo. En este caso, dicha condición consistía en su posterior ratificación por las asambleas de trabajadores y empresarios. Para justificar su posición no duda en traer a colación la STS de 11 de julio de 2000, en la que, por otro lado, tal condición no consistía en su sometimiento al parecer de asamblea de empresarios sino, por el contrario, a la ratificación de los trabajos realizados por el representante del empresario por la dirección de la empresa y a efectos, exclusivamente, de precisión de la fecha de inicio de la eficacia de tales preacuerdos.

Pues bien, tanta generosidad en el reconocimiento de los instrumentos de participación directa de empresarios y trabajadores, contrasta con el restrictivo reconocimiento que tradicionalmente se le ha otorgado a tales instrumentos cuando su uso beneficia a la participación directa de los trabajadores representados en los procesos negociadores. En concreto, la STS de 30 de octubre de 2007 estableció una línea de jurisprudencia de marcado carácter restrictivo en línea con la que ha presidido la interpretación de los límites de los instrumentos de participación directa en los últimos lustros. En este sentido, cabe recordar la STCo. 88/03, de 19 de mayo, que ratificó la constitucionalidad de la condena penal de los trabajadores del Ayuntamiento de Valladolid, acusados de allanamiento de morada por negarse a desconvocar una asamblea que implicaba la ocupación del centro de trabajo.

En aquella sentencia, a pesar de no juzgarse la virtualidad de los instrumentos de participación directa ni su relación con los instrumentos representativos, no se resiste *obiter dicta* a argumentar acerca de la relación entre ambos. Efectivamente, el tribunal se encuentra en este caso exclusivamente ante la necesidad de dilucidar la aplicación del régimen jurídico de la asamblea a aquellas convocadas por la representación legal y sindical de los trabajadores. Sin embargo, se termina afirmando con enorme contundencia que el legislador, al ordenar nuestro actual sistema de relaciones laborales, optó por un doble y exclusivo canal de representación, unitaria y sindical. Y no ha incluido -continúa el fundamento de derecho cuarto- a la asamblea de trabajadores como un tercer canal de representación. Llama la atención, pues, el interés de la sentencia comentada en situar en posición preeminente a la representación de los trabajadores respecto a los trabajadores directamente considerados, cuando no era ello una cuestión debatida.

Por el contrario, la única cuestión realmente planteada era la relativa al significado de la mención contenida en el convenio colectivo acerca de la ne-

cesidad de su ratificación en asamblea. Es decir, que la cuestión anterior no aparece en ningún momento, pues la convocatoria de la asamblea y su posterior celebración es una consecuencia del ejercicio de la representación unitaria, cuya capacidad negociadora no se vería, a nuestro juicio, menoscabada por el sometimiento -previo a la definitiva aprobación del convenio- a la ratificación asamblearia del mismo. Por el contrario, la única cuestión a resolver hubiera sido el determinar dicha aplicación, a pesar de que, desde la propia admisión del recurso, quedaba claro que la intención del órgano juzgador iba mucho más allá. Partiendo de semejante consideración, el siguiente paso es evidente. No existía ninguna obligación legal para la convocatoria de la asamblea. Tal convocatoria es una simple decisión voluntaria de los negociadores que la incluyeron como requisito previo a la ratificación del convenio en el propio articulado del convenio colectivo. De tal realidad indubitada, se pasa -sin demasiada lógica- a la afirmación de que tal carácter voluntario excluye la aplicación del régimen jurídico previsto en el art. 80 ET. Es decir, como el requerimiento de la opinión de los trabajadores no está sujeto a ninguna obligación, si se termina, no obstante, solicitando la opinión de los trabajadores en asamblea, tal asamblea no se tendría que someter a los requisitos legales.

Sin embargo, es obvio que la convocatoria y celebración de la asamblea, obligatoria por el simple deseo de los negociadores, habrán de desarrollarse por algún tipo de cauce. Excluidos los previstos en el Estatuto de los trabajadores, tales requisitos habrán de ser aquellos que garanticen el mantenimiento de lo negociado, «habida cuenta de que los negociadores del convenio en cuestión no tenían ninguna limitación impuesta por Ley para fijar los términos de la ratificación, ni para poder concluir el convenio» (Fundamento de Derecho Quinto).

Se aprecia de lo expuesto hasta ahora que el Tribunal Supremo contempla los procesos de participación directa de los trabajadores como mecanismos que implican una hostilidad frente a los únicos sujetos legitimados para la negociación de un convenio colectivo. Es decir, que el objetivo de tal resolución parece ser defender a la representación unitaria y sindical de las interferencias que en su legitimidad negociadora puede suponer la participación directa de sus representados.

El Tribunal Supremo termina ninguneando la trascendencia de los acuerdos asamblearios en el siguiente sentido: «con la misma libertad que decidieron [los representantes de los trabajadores] pactar tal condición suspensiva, pudieron no hacerlo, al igual que podían también volver a reunirse en cualquier momento posterior a la celebración de la asamblea, y concluir ese mismo Convenio u otro modificado, eliminando el art. 17 sin impedimento alguno derivado de lo acordado en ella» (Fundamento de Derecho quinto). Es decir, que si el resultado de la consulta no satisficiera a los convocantes de la asamblea, éstos no estarían necesariamente vinculados más allá de un mero compromiso moral

fácilmente eludible en la práctica. Ello, lógicamente, inutiliza el instrumento de participación directa en su conjunto, desincentivando la participación de los trabajadores convocados en unos órganos cuya decisión, de no ser la deseada por los convocantes, carecería de eficacia vinculante. Este extremo tiene una enorme significación, sobre todo si se recuerda que, en buena parte de los casos, este tipo de convocatorias se produce en el contexto de situaciones conflictivas y de alejamiento entre la voluntad de representantes y representados.

Trayendo esta jurisprudencia al caso ahora tratado, cabría hacer la siguiente consideración: ¿cuál es la eficacia jurídica de una condición consistente en tomar el pulso de la opinión de las bases representadas cuando tal opinión no es vinculante para aquellos que plantean la cuestión?

4. SIGNIFICADO PRÁCTICO DE LA DEMOCRACIA DIRECTA DE LOS EMPRESARIOS

Uno de los pilares sobre los que pivota la argumentación de nuestro Tribunal Supremo consiste en pretender justificar la ineficacia de un preacuerdo no ratificado en un hipotético paralelismo de las armas de las partes negociadoras. No supone, a su entender, ningún abuso el reconocer la potestad de las asambleas de empresarios para ratificar un preacuerdo cuando dicha posibilidad también le ha sido reconocida a los trabajadores. Dejando ahora al margen las dificultades que estos instrumentos tienen para ser realmente efectivos para los trabajadores, nos centraremos en la realidad de tal equiparación.

Desde nuestro punto de vista, los instrumentos de participación directa de los trabajadores no sólo son mecanismos de control del mandato otorgado a sus representantes y de incremento de la democracia en el marco de dicha representación. Por el contrario, también poseen un importante componente de garantía de un proceso negociador de mayor equilibrio. En muchos procesos negociadores, la llamada a participar al conjunto de los trabajadores destinatarios del convenio no está justificada por un afán democratizador de los negociadores, sino como vehículo de respaldo de sus posiciones en el marco de una negociación colectiva que viene rodeada por un desequilibrio de poder de las partes negociadoras. Ante la imposibilidad de llegar a acuerdos equilibrados, los representantes de los trabajadores acuden a sus bases buscando apoyo para el inicio de otras vías de negociación reequilibradoras.

Por el contrario, de nuevo desde nuestro punto de vista, el generoso otorgamiento de la posibilidad de incluir como condición resolutoria del preacuerdo negocial la posterior ratificación por las asambleas de empresarios, se convierte en un mecanismo de desequilibrio de la posición de las partes. Es, precisamente, este desequilibrio el que es resaltado por las organizaciones sindicales recurrentes al considerar vulnerado el art. 8.2 del RDL de Relaciones de Tra-

bajo. Según este precepto, «desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquella. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo». No cabe duda de que el elemento objetivo de tal precepto acaecía en el supuesto en cuestión, como quedó suficientemente acreditado en el acta de comparecencia de las partes ante el SERCLA, en el que expresamente se mencionaba al preacuerdo como causa de la desconvocatoria de la huelga cuya fecha se avecinaba. Es decir, que a pesar de la fácil ruptura del nexo causal planteado por el Supremo, éste debería haberse planteado, al menos como hipótesis, tal posibilidad aunque no estuviera expresamente contemplada en la literalidad del preacuerdo.

El Tribunal Supremo elude, en todo momento, el que pudiera ser el elemento clave de este litigio y que no es otro que dilucidar si el acudir a tal ratificación asamblearia es una estrategia dilatoria que contradice el necesario deber de buena fe⁵ que ha de presidir el proceso negociador. En este sentido, se ha de advertir que, al contrario de lo que ocurre en el banco social, no siempre la asamblea de empresarios es necesaria para el que debería ser su objetivo fundamental, esto es, el conocer la voluntad de las bases respecto al convenio colectivo negociado. Como consecuencia de ello, son imaginables supuestos en los que la convocatoria de asambleas de empresarios se conciban más bien como fórmulas dilatorias de la entrada en vigor de un convenio colectivo que como mecanismos de democracia directa.

En el caso de que constataremos esta última finalidad, la actitud empresarial sería plenamente encuadrable en el supuesto previsto en el art. 89.1 ET, ya que el banco empresarial, lejos de pretender alcanzar un acuerdo, utilizó la previsión contenida en la preacuerdo como estrategia dilatoria de cara a evitar una huelga previamente convocada, como parece demostrar el hecho de que, una vez desconvocada, anunciaran la no ratificación, no pudiendo constatarse, ni tan siquiera, la convocatoria de las correspondientes asambleas ratificadoras.

5. CONCLUSIONES

Los mecanismos de participación directa de trabajadores y empresarios aumentan los márgenes de democracia que un estricto sistema de representación como el previsto en el Estatuto aporta. Evidentemente, tales instrumen-

⁵ En relación a tal principio, véase Sánchez Torres, E., *El deber de negociar de buena fe en la negociación colectiva*, CES, Madrid, 1999.

tos de participación directa no se contemplan, a efectos de ratificación de un convenio colectivo, en el propio Estatuto, donde sólo se menciona que los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Desde nuestro punto de vista, la protección dispensada por la Sentencia comentada a los mecanismos de participación directa de los empresarios es de todo punto excesiva y genera una clara distorsión en el necesario equilibrio que ha de existir entre las capacidades de las partes negociadoras. En especial, como consecuencia de la práctica anulación de las posibilidades de la huelga anteriormente convocada. Efectivamente, como consecuencia de la aprobación del preacuerdo, los trabajadores deciden la desconvocatoria de la huelga con la complacencia de los representantes de los empresarios ante el correspondiente órgano de la Administración pública. Por otra parte, como consecuencia de la lógica confianza que genera la consecución de un acuerdo en el marco de una negociación colectiva, una vez alcanzado el preacuerdo no es lógico suponer que no terminará desplegando todos sus efectos y, por ello mismo, mantener la huelga con todas las consecuencias negativas que ello implica se hace innecesario.

A pesar de lo manifestado por el Tribunal Supremo en la sentencia ahora comentada, sí que existe una clara implicación del derecho de huelga y una conculcación del art. 8 RDLRT, y ello, simplemente, siendo respetuosos con la jurisprudencia anteriormente elaborada por el Supremo y que más arriba detallamos. La representación legal de los empresarios, conforme a dicha jurisprudencia, tiene plena capacidad para alcanzar los acuerdos colectivos que estime oportunos, no encontrándose vinculada ni por la inclusión de la necesaria ratificación en el preacuerdo ni tan siquiera por el resultado de la decisión asamblearia. Dicha inclusión en el preacuerdo sólo vincula, como se encarga de afirmar nuestra sentencia de referencia, a las partes negociadoras como condición resolutoria. Por ello, a pesar de la existencia de dicha cláusula no podemos afirmar que ello inmune a la parte empresarial de una posible vulneración del derecho de huelga y de negociación colectiva conforme al art. 8.2 RDLRT. En el caso que nos ocupa con más razón ya que, en tanto se somete a dicha ratificación (que ni tan siquiera consta que exista voluntad de hacerlo o que terminara haciéndolo), se consiente en acudir ante el órgano administrativo encargado de constatar el acuerdo de fin de huelga. Consideramos que, desde ese mismo momento, los representantes de los empresarios actuaron como si el acuerdo hubiera sido ya ratificado, yendo mucho más allá de considerar el texto aprobado como un simple preacuerdo en la propia definición dada a esta institución por el propio Tribunal Supremo: «...los acuerdos parciales que se hayan podido ir obteniendo durante las deliberaciones carecen de valor jurídico por sí mismos y considerados aisladamente puesto que en

todo caso tienen carácter provisional y son susceptibles de ser modificados en reuniones posteriores, siguiendo la mecánica del propio proceso negociador, abierto siempre a la posibilidad de nuevas ofertas y contraofertas sobre todos los extremos objeto de las conversaciones; siendo lo único válido, dotado de eficacia normativa..., el pacto final que se plasme en el texto definitivo suscrito por las partes como culminación del proceso negociador, una vez cumplidos los trámites previstos en el artículo 90 ET»⁶.

Así pues, la inexistencia de tal ratificación sólo generará consecuencias en el marco de la relación entre representantes y representados, pero no así en el marco de la eficacia del preacuerdo, con más razón si recordamos que nuestros tribunales se han encargado de negar eficacia vinculante al resultado alcanzado en las asambleas convocadas a tales efectos⁷. Por otro lado, el propio Tribunal Supremo parece intuir esta conclusión al calificar en todo momento la ratificación posterior en asamblea como condición resolutoria. Es decir, que según éste, el acuerdo se perfeccionó con la manifestación de voluntad de los representantes de los trabajadores que quedaba sujeta a una futura posibilidad de resolución. No lo consideró, por el contrario, como condición suspensiva, pues el Tribunal, a tenor de su propia doctrina, conoce el efecto no vinculante que para los firmantes posee la no ratificación de lo previamente acordado.

En definitiva, consideramos que el Tribunal Supremo mantuvo un exceso de celo y generosidad en el reconocimiento de los órganos de participación directa de los representados del banco empresarial en los procesos negociadores, mucho más generoso, por otra parte, que el tradicionalmente otorgado a estos órganos infravalorados.

⁶ SSTS de 19 de junio de 1991 (Ar. 5155) y de 14 de junio de 1998 (Ar. 4899).

⁷ Véase, Cuenca Alarcón, M., «Procedimiento de negociación estatutaria», en AA.VV., *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, p. 375.