

**EFICACIA DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS
EN ASAMBLEA DE TRABAJADORES Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Sentencia del Tribunal Supremo, 30 de octubre de 2007

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ*

SUPUESTO DE HECHO: Tras la negociación de un nuevo convenio colectivo en una Empresa Municipal, el comité de empresa convoca asamblea de trabajadores con el objetivo de someter a ratificación el convenio colectivo. La convocatoria de la asamblea no venía motivada por una supuesta falta de legitimación negociadora de los representantes de los trabajadores, sino por la previsión contenida en el art. 17 del propio convenio. Tras votación a mano alzada, el convenio colectivo es aceptado por una mayoría de los trabajadores asistentes. Un sindicato, no presente en la comisión negociadora, presentó demanda frente a la Empresa Municipal, el Comité de empresa y las Secciones sindicales de CCOO, UGT y APTTUV, a través de proceso de impugnación de convenios colectivos, alegando que el proceso de ratificación asamblearia no había cumplido con los requisitos previstos en el art. 80 ET, de voto secreto y de quórum mínimo de trabajadores asistentes a la asamblea.

RESUMEN: Tras pronunciamientos previos por parte del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, el Tribunal Supremo estima que los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en relación a la asamblea no serían de aplicación al caso que nos ocupa, teniendo que ceñirse a lo previsto en el convenio correspondiente. Dado que en dicho convenio no se preveía procedimiento alguno, y en aras al necesario mantenimiento de lo negociado, se interpreta la suficiencia de la asamblea ratificadora y, por ello, acepta la validez del convenio colectivo.

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

ÍNDICE

1. ESCASA SIGNIFICACIÓN DE LA DE REPRESENTACIÓN DIRECTA EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO
2. UNA JURISPRUDENCIA RESTRICTIVA DE LA PARTICIPACIÓN DIRECTA
3. REFERÉNDUM DE RATIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
4. PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LA PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LOS TRABAJADORES

1. ESCASA SIGNIFICACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DIRECTA EN NUESTRO ORDENAMIENTO

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 reunión¹. 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 colectivos². Embarcados en una huida del asambleísmo³ 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

¹ En el específico ámbito de la función pública, la Ley 9/87, de 12 de junio, reguladora de los órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación de los funcionarios públicos, introdujo en sus artículos 41 y ss. una regulación esencialmente idéntica a la contemplada, para el resto de los trabajadores, en el Estatuto de los trabajadores.

² Cfr. Gallardo Moya, R., «Asamblea y referéndum, posibles válvulas de seguridad del sistema de representatividad», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, 1992, p. 50.

³ Cfr. García Becedas, G., «Asambleísmo o representatividad sindical», *D.L.*, nº 25, 1988, pp. 7 y ss.

derechos cuya finalidad consistiría en la posibilidad de que a través de los mismos pudiera conformarse la voluntad colectiva de los trabajadores 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»⁴.

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 negociadores, advirtiéndose además que este tipo de acuerdos ha experimentado un considerable incremento en su utilización a lo largo de la década de los noventa⁵.

En el caso que nos ocupa, la asamblea no se configura, como tendremos ocasión de comprobar, como un mecanismo de puesta en cuestión de la representatividad sindical, puesto que son los representantes de los trabajadores en la negociación del convenio los legitimados para la convocatoria referendaria.

2. UNA JURISPRUDENCIA RESTRICTIVA DE LA DE PARTICIPACIÓN DIRECTA

La STS de 30 de octubre de 2007 se debe insertar en una línea de jurisprudencia y doctrina judicial de marcado carácter restrictivo 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.

Partiendo de estas consideraciones, no es de extrañar el tenor de la sentencia ahora analizada. En ésta, a pesar de no juzgarse la virtualidad de los

⁴ 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.

⁵ Véase, Escribano Gutiérrez, J., *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, CES, Madrid, 2000.

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 necesidad 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.

Tras la estimación del recurso de suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, uno de los sindicatos negociadores del convenio anulado por esta resolución interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. Para ello se basaba en dos hechos: en primer lugar, el relativo al requisito del voto mayoritario de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la adopción de acuerdos en asamblea, alegándose como sentencia de contraste la STSJ de Baleares de 30 de junio de 1988. En segundo lugar, en relación al voto secreto se pretendió extraer tal contraste de la STSJ de Navarra de 29 de julio de 1996. El Tribunal Supremo sólo apreció la concurrencia de los requisitos establecidos en el art. 217 LPL respecto de la primera cuestión (voto de la mayoría de los trabajadores de la empresa o de los asistentes a la asamblea). Por el contrario, no se daban, según el Tribunal, tales requisitos procesales en relación al voto secreto, puesto que la sentencia citada hacía referencia a una asamblea de accionistas en una Sociedad Anónima Laboral.

No obstante, y a pesar de que la falta de contradicción con otras Sentencias de los Tribunales Superiores hubiera impedido al Tribunal pronunciarse sobre

la cuestión del voto secreto y, por ende, hubiera debido ser firme la STJ de Valencia, el Tribunal Supremo continúa adelante en el juicio de las dos cuestiones controvertidas, lo que no deja dudas, de nuevo, de la desconfianza del órgano juzgador respecto de los instrumentos de participación directa de los trabajadores en la empresa. Este Tribunal salva la falta de este requisito procesal afirmando que, en realidad, no es trascendente dado su carácter subsidiario, «pues si se estima el primero y se declara la inaplicabilidad al caso del art. 80 ET, sería ya innecesario entrar a examinar las supuestas irregularidades en la votación que sólo podrían existir si dicho precepto resultara aplicable». Esto es, si se admite que no es de aplicación tal artículo a los efectos de exigir el voto de la mayoría de los miembros de la empresa, qué razón habrá para necesitar determinar el carácter secreto o público del voto emitido por estos trabajadores. Como puede fácilmente colegirse, se trata de dos extremos sin ninguna relación entre ellos, por lo que la resolución del primero para nada implica la consideración del sentido del segundo.

Una vez admitido a trámite el recurso, la sentencia ahora analizada plantea en su fundamento cuarto una cuestión de principio previa al enjuiciamiento del objeto del recurso. Considera que el objeto del recurso habrá de resolverse partiendo del hecho de que nuestro legislador ha querido un doble canal de representación (sindical y unitario) exclusivo y excluyente de los procedimientos de participación directa de los trabajadores. Es decir, se considera que toda la cuestión se resuelve partiendo de que el legislador «no ha incluido a la asamblea de trabajadores como un tercer canal de representación» (Fundamento de Derecho cuarto).

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. Para ello, excluye incluso la posibilidad de aplicar por analogía el régimen estatutario. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, la propia voluntariedad de la cláusula suspensiva contenida en el art. 17 del Convenio implica ya el reconocimiento de la exclusiva legitimidad negociadora de tales representaciones.

En definitiva, olvida nuestro Alto Tribunal que, en buena medida, los requisitos procedimentales, en especial la exigencia de quórum y el carácter secreto de los votos emitidos en la asamblea, son, en determinados contextos, garantías del proceso de formación de la voluntad colectiva de los trabajadores. La eliminación de los mismos puede suponer facilitar las interferencias empresariales en el normal discurrir de tales asambleas⁶.

Llegados a este punto, habría que plantearse si hubiera sido la misma la posición del Tribunal Supremo si el sentido de la votación emitida a mano alzada por una minoría de los trabajadores de la plantilla hubiera sido de rechazo al contenido del convenio. Previendo semejante extremo, aunque de nuevo sin que existiera ningún tipo de necesidad al respecto, 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

⁶ Entre otras, puede verse las SSTS de 23 de diciembre de 1998 y de 3 de mayo de 1995 (Ar. 3739). En ésta se analizan la antisindicalidad de tales interferencias.

convocatorias se produce en el contexto de situaciones conflictivas y de alejamiento entre la voluntad de representantes y representados. Por todo ello, nos debemos detener en el análisis de las posibilidades de tales instrumentos en el marco de la negociación colectiva.

3. EL REFERÉNDUM DE RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

A pesar de la inexistencia de ningún tipo de exigencia legal respecto de la ratificación de los convenios colectivos a través de la declaración directa de voluntad de los trabajadores en nuestro ordenamiento jurídico, no son pocos los supuestos en los que se produce dicho sometimiento en la práctica de las relaciones laborales. La razón de dicha presencia extra legal se encuentra en que los mismos pueden suponer un mecanismo adecuado para reducir las distancias que, en algunos casos, sobre todo en el marco de procesos de negociación concesivos o de aprobación de convenios colectivos de gestión, se han podido generar entre representantes y representados. Al mismo tiempo, también la asamblea es un buen instrumento para el desbloqueo de procesos de negociación difíciles en los que pueden existir posiciones divergentes entre los propios sujetos negociadores.

En primer lugar, se trata lógicamente de un requisito puramente voluntario de los negociadores, que poseen la facultad de negociar los convenios colectivos como consecuencia de su representación en la empresa o sector profesional. Sin embargo, en determinadas circunstancias estas organizaciones pueden entender conveniente hacer partícipes a sus representados en la toma de decisiones. Como acabamos de mantener, los conflictos de intereses entre representantes y representados son mucho más factibles en un contexto normativo en el que las funciones de la negociación colectiva han sido ampliadas. De este modo, la misma posibilidad de acuerdos en los cuales los niveles adquiridos de derechos se puedan ver afectados abren las puertas a estos procesos de participación directa que pueden llegar a socializar las responsabilidades de las supuestas concesiones. Desde nuestro punto de vista, para que dicha posibilidad se pueda ver satisfecha es necesario un doble nivel de garantías. En primer lugar, que el sentido del sometimiento a la decisión de todos los trabajadores se vea respetado obligatoriamente. Al mismo tiempo, y en segundo lugar, se precisa la implementación de una serie de requisitos de obligado cumplimiento que aseguren de forma efectiva que la formación de la voluntad colectiva de los trabajadores no se pueda ver interferida por presiones ajenas a su voluntad.

En cuanto al primero de los requisitos, esto es, la garantía de que una vez formada la voluntad colectiva ésta deba ser respetada, nos encontramos ante

uno de los más importantes escollos a los que hacen frente estos mecanismos de participación directa. De las escasas menciones que el Estatuto de los Trabajadores dedicó a los mecanismos de participación directa, no se encuentra mención alguna a la posible relación de éstos con los procesos de negociación colectiva. De este modo, el sometimiento de los negociadores a tales procedimientos no deja de ser algo totalmente voluntario. Es decir, que sólo dependerá de su arbitrio el que finalmente se respete la voluntad de los trabajadores formada a través de los instrumentos de participación directa.

Respecto de la segunda de las exigencias adelantadas, la relativa a las exigencias procedimentales, los únicos parámetros de referencia los constituyen los requisitos que el Estatuto desarrolla para la asamblea. Como se sabe, el Estatuto introdujo en su articulado una regulación, al subordinarlos permanentemente al necesario respeto a la libertad de empresa. Al mismo tiempo, dentro de las escasas exigencias de protección de la voluntad de los trabajadores formada a través de tales mecanismos, se encuentra el carácter secreto del voto emitido por cada trabajador en tales acuerdos. Este requisito responde a una lógica bastante evidente: la voluntad de cada trabajador sólo es realmente libre si se ve a vez protegida en el anonimato del resto de los compañeros. Es decir, en procesos de negociación especialmente conflictivos a los trabajadores no les interesa la publicidad del sentido de su decisión.

Es por ello que la exigencia del Sindicato por la Unidad de Clase cobra el máximo significado. Este sindicato, que no participó en el proceso de negociación colectiva, entiende que una vez aceptada la necesidad de la ratificación asamblearia del convenio colectivo, la misma debe estar presidida por las garantías mínimas previstas en el Estatuto. De lo contrario la voluntad colectiva puede verse condicionada. En el caso que nos ocupa esta voluntad pudo verse afectada de dos maneras diferentes. Por una parte, el escaso interés de los negociadores en la convocatoria de la asamblea pudo estar detrás de la exigua participación de los trabajadores en un tema tan importante como era el de sus condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En segundo lugar, la publicidad del voto a mano alzada pudo condicionar, asimismo, el sentido del voto de los asistentes.

Nos centraremos en esta segunda cuestión. El voto emitido por un trabajador en una asamblea constituye una expresión de su autonomía individual, al menos en lo que aquí interesa. Al trabajador se le somete a consulta el fruto de un acuerdo en el que participó la empresa. Es decir, que la emisión de un voto público negativo supone, en realidad, la explicitación de una voluntad contraria al deseo de la parte empresarial de regular las condiciones de trabajo en un determinado sentido. Eso es, lógicamente, lo que justificaba la propia regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, el secreto del voto asegura que el resultado de la votación sea efectivamente exteriorización

de la voluntad colectiva de los trabajadores frente a la suma de voluntades individuales que implica el conocimiento del sentido del voto de los asistentes a la asamblea.

Sin embargo, la sentencia ahora analizada parte de un posicionamiento totalmente enfrentado. Considerando que los representantes de los trabajadores son los únicos depositarios de la capacidad de negociación de los convenios colectivos, todos los requisitos adicionales que puedan implementarse en los procesos de negociación habrán de estar condicionados a tal capacidad inicial. De este modo, dado que el convenio colectivo sólo previó el requisito del acuerdo asambleario sin especificar los aspectos relativos a su convocatoria, quórum y carácter del voto de los asistentes, serán los negociadores los que establecerán tales extremos. Tal razonamiento se ve explicitado en la propia resolución analizada. En la misma se mantiene que resulta un sinsentido exigir determinados requisitos mínimos, en este caso los previstos en el Estatuto, cuando es perfectamente asumible que el resultado de la votación, de no ser aceptado, no surta ningún efecto. Es decir, que en la propia resolución se termina admitiendo lo que subyace detrás de la exoneración de los requisitos procedimentales estatutarios, esto es, la posibilidad de no cumplir, en el caso de que el resultado de la votación no sea el querido, la voluntad de los trabajadores formada en asamblea.

4. PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LA PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LOS TRABAJADORES

En lo que respecta a nuestro ordenamiento jurídico, pese a la imposibilidad, desde el punto de vista del Derecho positivo, para propugnar un mayor protagonismo de los mecanismos de democracia directa, no existe una total imposibilidad para que en el futuro estos mecanismos pasen a un plano más destacado. Se concedería, de este modo, un nuevo espacio de actuación al derecho de participación de los trabajadores en la empresa al margen de los órganos de representación, tal y como reconoce expresamente el Estatuto en sus arts. 4.1.g) y 61, desarrollo de lo establecido en el art. 129.2 C.E. Puede considerarse que el Estatuto de los Trabajadores ha proporcionado, a través de dichos preceptos, un marco legal mínimo a los acuerdos asamblearios, alejado de los esquemas civilistas, y que permitiría la atribución, en un futuro, de unas mayores facultades en este sentido.

Respecto de este objetivo, se ha de advertir, en primer lugar, que nada obsta para que los propios negociadores, de motu proprio, realicen una convocatoria de asamblea o referéndum para propiciar el desarrollo de la correspondiente consulta a sus bases, antes, durante o tras la finalización de un proceso

negociador, y ello sobre la base de la libertad negociadora que caracteriza a los mismos, al jugar «un importante papel como vehículo de acercamiento (no de sustitución) del sindicato al centro de trabajo y a los propios trabajadores». Asimismo, a través de este sometimiento voluntario a la ratificación o no del fruto de la negociación, lograría evitarse el temor manifestado por algún sector de la doctrina acerca de que los mecanismos de democracia directa pudieran convertirse en vehículo de deslegitimación, puesto que serían las organizaciones sindicales, desde su legitimidad, las que realizarían la consulta a sus representados⁷. De esta manera, el resultado negativo o positivo de la consulta sería, en última instancia, una consecuencia de la propia decisión sindical de someter el acuerdo a referéndum o asamblea.

Desde el punto de vista de la posibilidad de una reforma legislativa que favorezca los mecanismos analizados, se ha de partir con carácter previo de la consideración de que no todos los supuestos referendarios pueden ser concebidos –en el caso de que se opte por conferirles una mayor significación– de idéntica forma. En lo que concierne a los acuerdos colectivos de gestión, lo que se ha de buscar no es la adopción del referéndum en tanto que proceso generador de la norma colectiva. Tal perspectiva se traduciría en la introducción del mandato imperativo en Derecho del Trabajo, lo que sería contrario al papel histórico de los sindicatos representativos en el dominio de la negociación colectiva. Cabe pensar en el establecimiento del referéndum después de que el acuerdo colectivo haya sido concluido, y no en la fase de la negociación; se trataría, de este modo, de un referéndum de aprobación del contenido del acuerdo concluido, por lo que su razón de ser se encontraría en la búsqueda de un consenso respecto de las condiciones a las cuales los trabajadores se verán sometidos. El referéndum sería así una condición suspensiva de la aplicabilidad del acuerdo colectivo de gestión, de suerte que el rechazo por la mayoría de los trabajadores de tales acuerdos debería entrañar su no aplicación en la empresa. Como consecuencia de esta negativa, continuaría en vigor el contenido normativo del convenio que se pretende sustituir (siempre que no se hubiera previsto lo contrario en este último), obligando a los negociadores a reanudar el proceso negociador. Por el contrario, no sería aceptable, desde la perspectiva de nuestro ordenamiento jurídico, la posibilidad de asambleas o referendos convocados a instancia empresarial, incluso en el supuesto de que las propuestas de aquí emanadas fueran más ventajosas para los trabajadores que las contenidas en el propio convenio colectivo, pues ello supondría una clara vulneración de la libertad sindical. A este respecto, podría traerse a colación la doctrina formu-

⁷ Cfr. Romagnoli, U., «Rappresentatività del sindacato: sì alla legge ma con meno referendum», *Lavoro e Diritto*, 1989, n° 2, p. 13.

lada por el Tribunal Constitucional respecto a la autonomía individual en masa. La oferta genérica empresarial que este Tribunal consideró, en su sentencia 105/92, de 1 de julio, vulneradora de la negociación colectiva, ha de equipararse al supuesto ahora contemplado, a pesar de que en esta ocasión la oferta genérica muestre la forma de convocatoria de referéndum.

Para concluir, desde nuestro punto de vista, no sólo es posible que a través de la correspondiente reforma legislativa se introduzca, en algunos supuestos, la obligatoriedad de consultas a los destinatarios de los acuerdos, sino que también es aconsejable, desde el punto de vista de la práctica de las relaciones laborales, que así se haga en ámbitos específicamente relacionados con el empleo o con la disposición de derechos de especial significación para los destinatarios del convenio peyorativo, cosa que ocurre en la experiencia comparada. Como ya quedó expuesto, los trabajadores individuales carecen de mecanismos aptos para evitar la disposición de sus derechos a través de los convenios colectivos. Esta circunstancia ocasiona un distanciamiento y extrañamiento entre representantes y representados. Un buen medio para evitar dicha escisión sería, precisamente, el acrecentamiento de la directa intervención en la toma de decisiones que introducirá la disposición de sus derechos. Por otra parte, al mismo tiempo que se daría cabida a la intervención de los trabajadores, se evitaría la apelación a instrumentos de protección de éstos de carácter individual y que implican la individualización de las relaciones laborales.

Sin embargo, como se desprende de la STS de 30 de octubre de 2007, las resistencias a facilitar el aumento de los espacios a los mecanismos de participación directa son evidentes, puesto que aquéllos se conciben como menoscabos de los únicos procedimientos de participación que el legislador consideró actos para la negociación de convenios colectivos.