

LOS ACUERDOS DE EMPRESA A LOS QUE PONE FIN LA REFORMA LABORAL

La jurisprudencia de la Audiencia Nacional publica hoy una sentencia del pasado 22/02/2022 (Roj: SAN 512/2022) que evidencia una de las situaciones a las que trata de poner coto la nueva redacción del art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el RD Ley 32/2021.

El asunto enjuiciado bajo la modalidad de conflicto colectivo puede sintetizarse así: una empresa multiservicios, que carece de convenio sectorial propio, suscribe un *acuerdo* con el delegado de personal de uno de sus centros de trabajo, mediante el que convienen la aplicación de los derechos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, del [salario mínimo interprofesional](#). Según recoge la sentencia, distintos trabajadores han entablado demandas reclamando otras condiciones salariales previstas en convenios sectoriales, y la empresa promueve este proceso pretendiendo poner fin a éstas.

En el juicio, el representante de los trabajadores se allana a la demanda de la empresa, pero la Sala de lo Social considera que este allanamiento se produce en **fraude de ley y en perjuicio de los intereses de las personas trabajadoras**. Según la doctrina jurisprudencial, el convenio colectivo aplicable en este tipo de empresas es el de la actividad real o el de la preponderante. El delegado de personal no tiene legitimación para negociar un convenio de empresa aplicable a otros centros de trabajo en los que no fue elegido y, en todo caso, este acuerdo extraestatutario no tendría la

prioridad aplicativa que antes otorgaba el art. 84 ET.

Las **consecuencias** para la empresa, en resumen, son tres: se desestima su demanda, se le impone una **multa de 6.000 € por temeridad** (fraude procesal) y se remiten las actuaciones al Ministerio Fiscal a fin de que se determine si ha incurrido en el **delito previsto en el art. 311.1 del Código Penal**: *“los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.”*

Pretender soslayar los derechos salariales de las personas trabajadoras con un *acuerdo* de empresa ilegítimo y contraviniendo el ordenamiento jurídico puede tener un resultado francamente desfavorable.