



Roj: **STSJ M 1433/2019 - ECLI: ES:TSJM:2019:1433**

Id Cendoj: **28079340062019100135**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **21/01/2019**

Nº de Recurso: **766/2018**

Nº de Resolución: **56/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA JOSE HERNANDEZ VITORIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34002650

**NIG** : 28.079.00.4-2017/0022850

**Procedimiento Recurso de Suplicación 766/2018**

**ROLLO Nº**: RSU 766/2018

**TIPO DE PROCEDIMIENTO**: RECURSO SUPLICACION

**MATERIA**: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES .

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 7 de MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 532/17

RECURRENTE:D. Laureano

**RECURRIDO**: EUREST SERVICIOS FERIALES, SLU

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID**

En MADRID, a veintiuno de enero de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID, formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE** , **DON BENEDICTO CEA AYALA** , **DOÑA M<sup>a</sup> JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA** , Magistrados, han pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**SENTENCIA nº 56**

En el recurso de suplicación nº **766/2018** interpuesto por la Letrada D<sup>a</sup>. CRISTINA VALLEJO MARTÍN en nombre y representación de **D. Laureano** contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº **7** de los de MADRID, de fecha **VEINTITRÉS DE ABRIL DE DOS MIL DIECIOCHO** , ha sido Ponente la Ilma. Sra. **DOÑA M<sup>a</sup> JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA**

**ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Que según consta en los autos nº 532/17 del Juzgado de lo Social nº 7 de los de Madrid, se presentó demanda por D. Laureano contra **EUREST SERVICIOS FERIALES, SLU** en reclamación de **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **VEINTITRÉS DE ABRIL DE DOS MIL DIECIOCHO** cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

*"Que, con estimación de las excepciones de cosa juzgada y falta de acción alegadas por la demandada, DESESTIMO la demanda interpuesta por don Laureano contra la empresa EUREST SERVICIOS FERIALES S.L.U y absuelvo a esta de las pretensiones deducidas en su contra.*

*Y acuerdo la imposición a don Laureano de una sanción de 175 € por temeridad procesal".*

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

*"PRIMERO.- Don Laureano viene prestando servicios para la empresa EUREST SERVICIOS FERIALES S.L.U desde el 3 de noviembre de 1994 y en el centro de trabajo situado en la Avda. Partenón 5, recinto Ferial IFEMA. Su categoría profesional es la de Jefe de Cocina y su contrato de trabajo indefinido fijo discontinuo (hechos no controvertidos).*

*SEGUNDO.- La retribución salarial mensual correspondiente al demandante asciende a la cantidad de 2.663,62 € brutos, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias- (documento nº 35, folios 410 a 413 del ramo de prueba de la demandada).*

*TERCERO.- Don Laureano fue elegido Presidente del Comité de Empresa en fecha 14 de abril de 2016 (documento nº 6 de los aportados por la demandante).*

*CUARTO.- Mediante comunicación fechada el 2 marzo de 2017 la empresa EUREST SERVICIOS FERIALES S.L.U puso en conocimiento de la representación legal de los trabajadores (RLT) su intención de dar inicio, en fecha 10 de marzo de 2017, al periodo de consultas para tratar de medidas de modificación sustancial de condiciones laborales y de suspensión de contratos de trabajo (ERTE) y dada la concurrencia de causas de carácter económico, productivo y organizativo (documento nº 1 de los aportados por la parte demandada). Mediante comunicación de fecha 10 de marzo de 2017 la empresa puso en conocimiento de la RLT el inicio de tal periodo de consultas y adjuntó la siguiente documentación acreditativa: memoria explicativa, calendarios feriales de IFEMA de los meses de marzo a junio de 2017, informe técnico y cuentas anuales auditadas de los años 2013 y 2014 y 2015 (documento nº 7 y 16 de la demandante y nº 1 de los aportados por la demandada).*

*QUINTO.- Durante el desarrollo del periodo de consultas se produjeron reuniones los días 10, 15, 21, 24 y 29 de marzo de 2017, a las que asistió el ahora demandante en su condición de Presidente del Comité de Empresa y como integrante de la Comisión Negociadora. El contenido de tales reuniones se documentó en las actas aportadas como documentos nº 9 a 14 de la parte actora y nº 5, 7, 8, 9, 11, 12 y 13 de la parte demandada.*

*En el acta de fecha 29 de marzo de 2013 los integrantes de la Comisión Negociadora alcanzaron un acuerdo de modificación sustancial de condiciones laborales y de suspensión de contratos de trabajo, sometido a la condición suspensiva de su aprobación por parte de la Asamblea de Trabajadores. Se dan por reproducidos los términos de tal acuerdo, obrante en los documentos nº 13 y 14 de la parte demandante y nº 12 y 13 de la parte demandada.*

*SEXTO.- En fecha 31 de marzo de 2017 la Asamblea de Trabajadores no ratificó los acuerdos alcanzados entre la RLT y la empresa (documento nº 15 del ramo de prueba de la demandante y nº 14 de la parte demandada). Por lo anterior el periodo de consultas finalizó sin acuerdo, desplegando efectos el acta del día 29 de marzo de 2017 de acta sin acuerdo (documento nº 15 a 18 de los aportados por la demandada).*

*SÉPTIMO.- Que el 3 de abril de 2017 la empresa hizo entrega al trabajador de un escrito comunicándole su afectación a los procedimientos de suspensión temporal de contrato de trabajo y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se da por reproducido el contenido de dicha comunicación (documento nº 1 de los aportados junto con la demanda).*

*OCTAVO.- En fecha 4 de mayo de 2017 el Comité de Empresa de la empresa EUREST SERVICIOS FERIALES S.L.U, del que formaba parte el ahora demandante, interpuso demanda impugnando la medida colectiva relativa a la modificación sustancial y suspensiones de contrato, interesando se declarase la decisión empresarial como "[...] nula, inhábil e ineficaz o subsidiariamente injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (ex art.41 ET ) consistente en la anticipación de la fecha de terminación de los contratos de los trabajadores fijos-discontinuos afectados y de suspensión de contratos de trabajo (ex art.47) a los trabajadores afectados que tendrán suspendidos sus contratos de abril a junio de 2017 , reponiendo a los trabajadores en sus condiciones laborales anteriores. Asimismo la empresa deberá abonar los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores afectados por la medida, consistentes en los salarios de abril, mayo y junio*



de 2017 no percibidos de forma injustificada, al haberse finalizado de forma anticipada su actividad y tener suspendidos sus contratos en los meses de abril a junio de 2017 [...]".

El conocimiento de dicha demanda dio lugar a los autos 541/2017 del Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid (documento nº 27 de la parte demandada).

NOVENO.- En el ámbito del procedimiento señalado en el hecho probado anterior se solicitó informe a la Inspección de Trabajo, aportado como documento 28 de la parte demandada y cuyo contenido de da aquí por reproducido.

DÉCIMO.- En fecha 18 de enero de 2018 las partes de aquel procedimiento de conflicto colectivo, entre las que se encontraba el ahora actor, alcanzaron el siguiente acuerdo de conciliación, aprobado por Decreto de esa misma fecha (documento nº 31 de la parte demandante y nº 29 de la parte demandada):

"[...] La empresa ofrece, sin entrar en el fondo del asunto y con el ánimo de recobrar la confianza entre las partes y la paz social, los siguientes términos con los que quedaría resuelta completamente la controversia de la presente litis, términos y condiciones que son los siguientes:

PRIMERO.- Mientras no se convenga entre las partes otro sistema, y de conformidad con los vigentes Acuerdos entre las partes, la empresa elaborará los cuadrantes del calendario laboral con periodicidad cuatrisesemanal, y procederá a su entrega al Comité de Empresa con una antelación de 18 días al inicio del mismo.

Se constituye una Comisión de Seguimiento de dichos cuadrantes, que tendrá como función la supervisión de la elaboración de los mismos, con carácter previo a su entrega al Comité de Empresa verificando que los mismos cumplen razonablemente la atención a las necesidades del servicio y de la actividad y las condiciones laborales establecidas en los Acuerdos vigentes.

Dicha Comisión de Seguimiento estará formada por los miembros que la empresa determine en cada momento y, por la parte social, por 2 miembros que serán designados por el Comité de Empresa.

Una vez comunicado por la empresa al Comité de Empresa el cuadrante cuatrisesemanal, los cambios o modificaciones que pudieran ser necesarios bien por cambios en el calendario de Ferias por IFEMA o por cualquier otra necesidad del servicio se llevarán a cabo mediante el cuadrante semanal, y conforme a los Acuerdos vigentes.

SEGUNDO.- La empresa no contratará a trabajadores externos mientras haya trabajadores de la empresa disponibles en la Bolsa en la categoría profesional, áreas funcionales, o función requeridas, pudiendo ofertarse al trabajador mediante el sistema de mensaje telefónico habitual el puesto requerido aunque fuere de categoría inferior, conforme a las Acuerdos vigentes, y pudiendo el trabajador declinar la proposición de la empresa; la Comisión de Seguimiento del apartado anterior también supervisará estas situaciones.

TERCERO.- Se constituirá en el plazo de los próximos dos meses una Comisión de Trabajo sobre Categorías Profesionales, con la función de analizar la situación actual relativa a las categorías profesionales que se ostentan y su correlación o desajuste con las funciones que se desempeñan, teniendo en cuenta lo establecido en el V ALEH (V Acuerdo Laboral estatal del sector de Hostelería -BOE 21.05.15-) respecto a la clasificación profesional.

Dicha Comisión de Trabajo estará formada por los miembros que la empresa determine en cada momento y, por la parte social, por 2 miembros que serán designados por el Comité de Empresa.

CUARTO.- El criterio general aplicable a los llamamientos por la empresa será por categoría o función y dentro de ellas por la antigüedad, con arreglo a este orden:

Fijos discontinuos

Fedef, para los que su llamamiento no podrá ser superior a 10 días consecutivos en cada ciclo de trabajo, con un mínimo de dos días de descanso cada 10 días de trabajo.

Extras (código 402)

El criterio de la antigüedad para el llamamiento tendrá que ser equitativo en los casos de los FEDEF, por lo que el llamamiento a un trabajador más antiguo que otro no podrá serle reiterado a aquél siempre por el hecho de ser siempre más antiguo, procediendo que en el nuevo llamamiento se atienda por el trabajador que le siga en menor antigüedad.

En el llamamiento de la campaña anual a los fijos discontinuos se garantiza por la empresa que el llamamiento de la campaña lo será en todo caso como mínimo por 10 meses en su conjunto. Asimismo la empresa se compromete a llamar a los fijos discontinuos para atender por razones excepcionales la actividad y necesidades



de la empresa en las ferias, eventos o congresos de carácter extraordinario que sucediesen en el período comprendido entre el 10 de julio y el 30 de agosto de cada año natural, siempre que sea necesaria la categoría o función del trabajador fijo discontinuo, y reservándose éste su derecho a aceptar o declinar el ofrecimiento de dicho llamamiento.

QUINTO.- La empresa ofrece finalmente a los afectados por las medidas de modificación sustancial de condiciones laborales y suspensión de los contratos de trabajo (ERTE) llevadas a cabo por la decisión comunicada el pasado 3 de abril de 2017 el abono de un importe a tanto alzado y por una sola vez y con carácter no consolidable de una cantidad equivalente a la diferencia entre las prestaciones brutas de desempleo que por el ERTE y las modificaciones de la duración de su campaña (medidas comunicadas el pasado 3 de abril de 2017 y aplicadas de conformidad con los arts. 47 y 41 ET) hayan recibido y el importe bruto de los salarios que eventualmente hubieran recibido normalmente sin la aplicación de dichas medidas. La cantidad así resultante del cálculo será satisfecha por la empresa en dos plazos iguales, el primero de ellos en la nómina de febrero de 2018 y el segundo en la nómina de mayo de 2018.

Los afectados deberán facilitar a la empresa la/s resolución/es del SEPE que hayan determinado dichas prestaciones por desempleo, al objeto de realizar los cálculos correspondientes.

SEXTO.- Paz Social: con los términos y condiciones de la presente propuesta se alcanza la paz social, compromiso obligacional que se contrae en este acto.

La parte actora acepta íntegramente la oferta de la empresa, haciendo constar que firman la Presente Acta de Conciliación todos los miembros presentes del Comité de Empresa; y los codemandados que comparecen CC.OO., CSI- CSIF y USO se suman al presente acuerdo asumiendo íntegramente".

DECIMOPRIMERO.- En la nómina correspondiente al mes de febrero de 2018 el ahora demandante percibió la cantidad bruta de 939,85 € en concepto de regularización nómina y como primer pago derivado del acuerdo alcanzado en el procedimiento de conflicto colectivo (documento nº 35 de los aportados por la demandada).

DECIMOSEGUNDO.- La empresa EUREST SERVICIOS FERIALES S.L.U es adjudicataria del contrato de servicios de cafetería y comedor de personal de la Institución Ferial de Madrid (IFEMA). Los resultados económicos de la adjudicataria, el descenso de actividades feriales en los meses de abril y junio de 2017 y la decisión empresarial de racionalizar los recursos existentes se reflejan en la memoria explicativa obrante en el documento nº 3 de la demandada -folios 10 a 17-, en el informe pericial elaborado por don Apolonio -folios 18 a 34- y en la testifical de doña Soledad .

DECIMOTERCERO.- Tras conciliación judicial alcanzada en el procedimiento de conflicto colectivo otros/as trabajadores de la empresa desistieron de las acciones individuales de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de suspensión temporal de contrato de trabajo (documentos nº 30 a 34 de los aportados por la demandada).

DECIMOCUARTO.- Resulta de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (BOE nº 70, de 22 de marzo de 2016)".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día 16 de enero de 2.019.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- D. Laureano formuló demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo (en adelante "MSCT") solicitando respecto a la medida empresarial que le fue notificada el 3 de abril de 2.017 se declarase "que la reducción de jornada por causas económicas es NULA, inhábil e ineficaz o subsidiariamente injustificada, desplegando los efectos legales de tal declaración y condenado a la empresa a reponerme en mis anteriores condiciones laborales". Turnada al juzgado de lo social nº. 7 de Madrid, por sentencia de 23 de abril de 2.018 se desestimaron ambas pretensiones y, además, se impuso al actor multa por temeridad por importe de 175 euros.

El actor ha recurrido con amparo en el apdo. c) del art. 193 LRJS .

SEGUNDO.- Dos motivos integran el recurso, el primero de los cuales se basa en los arts. 160 y 138 LRJS ; 1091 , 1256 , 1258 , 1281 , 1282 y 1283 Cc ; 3 y 4 ET , y 24 CE , pero lo cierto es que no se explica cómo ha podido producirse la infracción de tales preceptos salvo el último de ellos, pues el motivo se limita a decir que el acuerdo en su día alcanzado ante el juzgado de lo social nº. 16 de Madrid, citado en el décimo hecho declarado probado, no examinó el fondo de la pretensión de demanda de conflicto colectivo al que dicho acuerdo puso fin





y, por tanto, "se confundió la juzgadora de instancia (...) al entender que la firma de ese acuerdo de conciliación equivale a acuerdo en período de consultas del art. 47 ET", de forma que tampoco puede tener efectos en el presente proceso y el Sr. Laureano puede reclamar judicialmente.

Recordemos, en síntesis, cómo se llegó a la resolución que ahora se impugna ante esta Sala. El procedimiento de "MSCT" promovido por la empresa "EUREST SERVICIOS FERIALES, S.L." el 2 de marzo de 2.017 dio pie inicialmente a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, pero, al no ser aquél ratificado en asamblea, el acuerdo no cuajó y la empresa tomó las medidas que estimó oportunas, las cuales afectaron al Sr. Laureano. El comité de empresa, del que éste era presidente, promovió proceso de conflicto colectivo pidiendo la declaración de nulidad o, subsidiariamente, improcedencia del mismo, si bien las partes procesales alcanzaron un acuerdo el 18 de enero de 2.018 que fue homologado judicialmente. Por su parte el Sr. Laureano también promovió las acciones judiciales que dieron lugar al presente litigio, el cual se suspendió para archivar las actuaciones precisamente a la espera de resolver el citado proceso de conflicto colectivo y, una vez adoptado el citado acuerdo, se produjo el desarchivo de actuaciones, recayendo en la instancia la sentencia que ahora se impugna, la cual apreció que lo resuelto en dicho proceso de conflicto condicionaba la decisión de este proceso, por efecto de lo establecido en los arts. 84.5 LRJS (equiparación de los acuerdos aprobados en sede judicial a la sentencia en lo relativo a la ejecución de unos y otra) y 156. 2 LRJS (eficacia de lo resuelto judicialmente en proceso de conflicto colectivo), de donde se concluyó que el actor carecía de acción para impugnar la medida que le comunicó la empresa el 3 de abril de 2.017, dado que estaba vinculado por el repetido acuerdo alcanzado en vía judicial.

Estas decisiones han sido impugnadas en recurso en la forma que hemos indicado, de la que conviene resaltar que no ofrece argumento alguno de fondo para defender la ilegalidad de la medida controvertida, pese a lo cual el suplico de recurso pide que dicha medida se califique como nula o injustificada, peticiones ambas que obligadamente hemos de decir no podrían prosperar en ningún caso por la falta de argumentación indicada. Así pues, lo único que cabe examinar es si el acuerdo aprobado ante el juzgado de lo social nº. 16 de Madrid afecta a la decisión es este proceso, lo que, como se ha visto, el escrito de suplicación niega sobre la única base de que el acuerdo se logró "sin entrar en el fondo del asunto". Esto es, por tanto, lo que debemos resolver: si el hecho de que se alcanzase un acuerdo en sede judicial sin que las partes abordasen el fondo de la controversia priva a ese acuerdo de la eficacia establecida en el art. 156.2 LRJS.

**TERCERO.**- La respuesta es claramente negativa. Al regular el proceso de conflicto colectivo, la LRJS establece en la primera parte de su art. 156. 2 : " *Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien, ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas* ". Sobre este precepto se ha pronunciado la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 2018 (rec. 95/17) en un supuesto donde se discutía la eficacia de un acuerdo de empresa que había sido ratificado ante el Tribunal de Arbitraje de Cataluña como pacto que ponía fin a un conflicto colectivo y al que expresamente se había dotado de la eficacia prevista en el artículo 156.2 LRJS, discutiéndose si eso también le atribuía la misma eficacia asignada por el artículo 82 ET a los convenios colectivos (fuerza vinculante y eficacia general), concluyendo el Tribunal Supremo que el hecho de que tuvieran dicha eficacia "no implica que tales pactos sean convenios colectivos, pues para ello debían contener las restantes exigencias que a tales convenios impone el Título III ET". Igual conclusión puede obtenerse a partir de las sentencias del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 2016 (rec. 262715) y 16 de febrero de 2015 (rec. 502714).

Siendo esto así, debemos decir que en el caso presente el acuerdo obtenido en vía judicial como medio de punto final de un proceso de conflicto colectivo no es un convenio colectivo, puesto que los sujetos intervinientes no contaban con la legitimación requerida para negociar un convenio colectivo de ámbito estatal como el que regula su relación laboral, pero sí estaríamos ante un pacto extraestatutario que dejó verdaderamente solventado el conflicto.

Así pues, como dice la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de abril de 2017 (rec. 67/16): " *Al analizar las consecuencias del art. 156.2 LRJS (allí se trataba del entonces vigente art. 154 de la Ley de Procedimiento Laboral) señalábamos que las mismas "han de estar reservadas a la avenencia alcanzada entre quien ejercita activamente la acción colectiva -el o los demandantes- y quien o quienes pueden y, de prosperar esta, deben soportar sus resultados"*. Coherentemente, el pacto alcanzado ante el juzgado de lo social nº 16 goza de eficacia frente a los sujetos representados en la negociación del acuerdo en cuestión, entre ellos, obviamente, la persona que suscribió tal pacto como representante de los trabajadores, que no es otro sino el actor de este proceso. Por tanto, no tiene ninguna base que éste pretenda ignorar la eficacia de lo pactado por él y plantee un litigio formulando una pretensión distinta a la de dicho acuerdo, pues éste le vincula y goza de la fuerza ejecutiva que le asigna el art. 84.5 LRJS, al establecer: " *La conciliación y los acuerdos entre las partes*



*aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias".*

CUARTO.- El segundo motivo de recurso es mucho más extremo que el anterior y se dedica en exclusiva a cuestionar la multa por temeridad impuesta en la instancia al actor, para lo cual se llevan a cabo unas alegaciones sobre los presupuestos que deben concurrir para imponer dicha multa, copiando en gran medida, aunque el recurrente no lo reconoce, un manual procesal del que este Tribunal es conocedor, afirmando que ha de permitirse al multado contradecir esa medida, pues *"lo contrario supondría dejar al criterio personal, que no jurídico, de los órganos jurisdiccionales, el ámbito de sanciones, retrocediendo a fases históricas pretéritas como la edad medida y los mal llamados 'juicios' de Dios"* (sic). En suma, el recurso niega que haya existido temeridad por parte del actor, ya que éste se ha limitado al legítimo ejercicio de sus derechos.

Es evidente que la multa por temeridad impuesta en la instancia supone una decisión revisable y prueba evidente de ello es que ha sido cuestionada en esta fase procesal, de manera que no acaba de comprenderse que el recurso diga que no se puede negar un recurso contra una multa por temeridad.

Por lo que respecta a la decisión de instancia relativa a la multa impuesta al actor diremos que aquélla se basa en los arts. 97. 3 y 75.4 LRJS y se asienta en este razonamiento: el acuerdo en su día alcanzado ante el juzgado de lo social nº. 16 fue suscrito por el presidente del comité de empresa (esto es, el propio actor), quien, sin embargo, en posterior pleito individual pretende ignorarlo y desconocer el efecto ejecutivo de dicho acuerdo. Además, ese pleito individual se base en que el actor desconoce los motivos que llevaron a la empresa a tomar la medida de "MSCT" y eso pese a que el actor también intervino en el proceso de negociación que, en principio, terminó con acuerdo y que la única razón por la que no cuajó fue por falta de ratificación en asamblea de trabajadores. Igualmente considera que el demandante, a diferencia de otros trabajadores que sí lo hicieron, no desistió de su demanda tras el tan repetido acuerdo.

Esta explicación reúne el doble requisito de estar formalmente razonada y ser conforme a Derecho. Ciertamente, no cabe duda alguna de que el actor faltó manifiestamente a la verdad en su demanda, pretendiendo desconocer que él mismo había firmado un acuerdo como representante de los trabajadores, sobre todo considerando que en él se resolvió que la controversia quedaba resuelta por completo. Por iguales razones ha faltado manifiestamente a la verdad al alegar que ignoraba lo negociado en el procedimiento de MSCT. Tal actitud está muy lejos de la buena fe procesal y sobrecarga innecesariamente el trabajo de unos órganos judiciales sobradamente saturados.

Se desestima el recurso.

**QUINTO.-** No procede la imposición de costas, dado que el art. 235.1 LRJS solo prevé esta medida respecto a la parte recurrente que resulta vencida y no disponga del beneficio de justicia gratuita o no haya sido eximida legalmente de dicho deber.

**SEXTO.-** Contra la presente sentencia cabe recurso de casación en unificación de doctrina ( art. 218 LRJS ).

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Laureano contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de los de MADRID de fecha **VEINTITRÉS DE ABRIL DE DOS MIL DIECIOCHO** en virtud de demanda formulada por dicho recurrente contra **"EUREST SERVICIOS FERIALES, SLU"** , en reclamación de **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES**. En consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220 , 221 y 230 de la L.R.J.S , advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 **766/2018** que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario,



se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 766/2018), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ( art. 230.1 L.R.J.S .).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ