

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 221/2017 de 3 Mar. 2017, Rec. 2/2017

Ponente: Torres Andrés, Juan Miguel.

Nº de Sentencia: 221/2017

Nº de Recurso: 2/2017

Jurisdicción: SOCIAL

Es procedente el despido de una ingeniera que se niega reiteradamente a firmar compromiso de confidencialidad de los proyectos de la empresa

DESPIDO DISCIPLINARIO. Procedencia. Resistencia a cumplir una orden recibida. Supuesto en que no se aprecia que el despido fuera represalia contra la trabajadora que reclamó contra sanciones que le fueron impuestas. Despido proporcional a la gravedad y trascendencia de la actuación de la trabajadora. Negativa reiterada y recalcitrante a firmar el compromiso de confidencialidad y protección de los derechos de propiedad industrial e intelectual que requería la continuidad y viabilidad de los múltiples proyectos en que interviene su empleador, al igual que la consecución de nuevos encargos y contratos de prestación de servicios, lo que no puede catalogarse sino como conducta de abierta indisciplina.

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Madrid que declaró procedente el despido disciplinario de la trabajadora.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

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

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG : 28.079.00.4-2015/0048368

Procedimiento Recurso de Suplicación 2/2017

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 11 de Madrid Despidos / Ceses en general 1098/2015

Materia : Despido

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA

Recurso número: 2/2017

Sentencia número: 221/2017

J

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilmo. Sr. D. JAVIER JOSÉ PARIS MARÍN

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ ALLER

En la Villa de Madrid, a 3 de Marzo de dos mil diecisiete, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978 ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación número 2/2017 formalizado por el Sr. Letrado D. RAMÓN CUELLAS DE FRUTOS en nombre y representación de D^a. Luz contra la sentencia de fecha 29/9/2016 dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de MADRID , en sus autos número 1098/2015 seguidos a instancia de D^a. Luz frente a SISTEMAS Y MONTAJES INDUSTRIALES, SA figurando también como parte el MINISTERIO FISCAL, en materia de despido y acumuladamente reclamación de indemnización adicional siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO.- D^a Luz , con DNI nº NUM000 , ha venido prestando servicios para la empresa demandada SISTEMAS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. (CIF nº A-28407468), con antigüedad de 23-11-2007, categoría profesional de Ingeniero Técnico, y, salario mensual ascendente a 2.525 euros (83,01 euros/día), con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La empresa demandada está dedicada, a la actividad entre otras, de montaje de instalaciones eléctricas, de telecomunicación y de automatización y control en cualquiera de las áreas de la industria y los servicios, comercialización de suministros industriales, instalación y mantenimiento de centrales eléctricas, centros de transformación y subestaciones, servicios de captura de información por medios electrónicos, informáticos y telemáticos, servicios de desarrollo y mantenimiento de programas de ordenador participando, entre otros, en concursos de suministro para la adquisición e instalación de terminales de comunicación por satélite, con diferentes Administraciones Públicas (entre ellos, el Ministerio de Defensa), por las que se exige la suscripción de acuerdos de seguridad y reserva respecto de la participación en los concursos y la ejecución de los contratos (doc. nº 29 al nº 32, del ramo de prueba de la parte demandada).

TERCERO.- En el Informe de Auditoría realizado a la empresa el 1-7-2015, por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), cuyo contenido se da aquí por reproducido, consta entre otros aspectos que "no se presenta evidencia del establecimiento de la política de protección y explotación de resultados obtenidos" (doc. nº 22 del ramo de prueba de la parte demandada).

CUARTO.- Tras diversas reuniones informativas mantenidas por los responsables de la empresa desde Octubre de 2014, con los trabajadores del departamento en el que presta servicio la actora, y a propuesta de los mismos, se introdujeron en el documento inicial, algunas modificaciones, con fecha 31-7- 2015 la demandante suscribió documento sobre modificación del centro de trabajo y cláusulas relacionadas con la adopción de compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, no habiéndose aceptado por la demandante la cláusula tercera relacionada con estos últimos aspectos(doc. nº 14 del ramo de prueba de la parte demandada).

Tras diversas reuniones informativas, por la demandada se entregó para su firma, con fecha el 17-9-2015, a los trabajadores, entre ellos la hoy demandante, el documento denominado "Anexo al contrato de trabajo", cuyo contenido se da aquí por reproducido, sobre compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, respecto de los distintos proyectos y contratos desarrollados por la empresa. Dicho documento se suscribió por los distintos trabajadores a excepción de la demandante (doc. nº 1 del ramo de prueba de la parte actora, y, doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte demandada).

QUINTO.- Ante la negativa de la demandante a suscribir el documento de "Anexo al contrato de trabajo" a que se ha hecho referencia, es esa misma fecha de 17-9-2015, la demandada, entregó carta a la actora, cuyo contenido se da aquí por reproducido, imponiendo a la misma sanción de dos días de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de una falta muy grave de desobediencia las instrucciones de la empresa, de conformidad con lo establecido en el art. 58 del Convenio Colectivo de aplicación, previéndose el cumplimiento de la sanción los días 17 y 18 de Septiembre de 2015 (doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte actora, y doc. nº 5 del ramo de prueba de la parte demandada).

SEXTO.- Ante la persistencia de la demandante en su negativa suscribir el citado documento de "Anexo al contrato de trabajo", con fecha 21-9-2015 (lunes), la demandada, entregó carta a la actora, cuyo contenido se da aquí por reproducido, imponiendo a la misma sanción de siete días de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de una falta muy grave de desobediencia las instrucciones de la empresa, de conformidad con lo establecido en el art. 58 del Convenio Colectivo de aplicación, previéndose el cumplimiento de la sanción, desde el 21-9-2015 al 27-9-2015 (doc. nº 5 del ramo de prueba de la parte actora, y doc. nº 6, del ramo de prueba de la parte demandada).

SÉPTIMO.- El día 28-9-2015, la demandante se incorporó a su puesto de trabajo, negándose nuevamente a suscribir el mencionado documento de "Anexo al contrato de trabajo" sobre compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, respecto de los distintos proyectos y contratos desarrollados por la empresa.

OCTAVO.- Con fecha 28-9-2015, la demandada entregó carta a la actora, cuyo contenido se da aquí por reproducido, comunicando a la misma el despido disciplinario, imputando a la demandante la reiterada y contumaz negativa a firmar el documento de "Anexo al contrato de trabajo" sobre compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, considerando tal conducta como una falta muy grave de desobediencia, indisciplina y trasgresión de la buena fe, a tenor de lo establecido en el art. 57 del Convenio Colectivo de aplicación y art. 54 del Estatuto de los Trabajadores (doc. nº 7 del ramo de prueba de la parte actora, y doc. nº 6, del ramo de prueba de la parte demandada).

NOVENO.- Con fecha 30/09/2015 la parte actora presentó ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), papeleta de conciliación, celebrándose el acto correspondiente el 16/10/2015 con el resultado " SIN AVENIENCIA", habiéndose presentado con posterioridad el día 20/10/2016 demanda ante la Delegación del Decanato de los Juzgados de lo Social de Madrid.

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Desestimando la demanda interpuesta por D^a Luz , contra SISTEMAS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A., en reclamación por despido, debo declarar y declaro el despido de la actora, acordado por la empresa demandada el 28-9-2015, como procedente, declarándose convalidada la extinción del contrato de trabajo que aquél produjo, absolviendo a la empresa demandada de las peticiones deducidas en su contra".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 3/1/2017 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 15/2/2017 señalándose el día 1/3/2017 para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de despidos, acción a la que se acumuló otra en reclamación de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales, rechazó en su integridad la demanda que rige estas actuaciones, dirigida contra la empresa Sistemas y Montajes Industriales, S.A., figurando también como parte el Ministerio Fiscal, de modo que declaró procedente el despido disciplinario de la actora ocurrido el 28 de septiembre de 2015, convalidando, en suma, la *"extinción del contrato de trabajo que aquél produjo, absolviendo a la empresa demandada de las peticiones deducidas en su contra"* .

SEGUNDO.- Recurre en suplicación la demandante instrumentando dos motivos, ambos con adecuado encaje procesal, de los que el primero, que, a su vez, divide en dos apartados, se ordena a revisar la versión judicial de los hechos, mientras que el otro lo hace al examen del derecho aplicado en la resolución combatida. El recurso ha sido impugnado por la contraparte.

TERCERO.- Pues bien, el primer apartado del inicial, dirigido, como dijimos, a evidenciar errores *in facto* , se alza contra el hecho probado cuarto de la sentencia recurrida, que dice: *"Tras diversas reuniones informativas mantenidas por los responsables de la empresa desde Octubre de 2014, con los trabajadores del departamento en el que presta servicio la actora, y a propuesta de los mismos, se introdujeron en el documento inicial, algunas modificaciones, con fecha 31-7- 2015 la demandante suscribió documento sobre modificación del centro de trabajo y cláusulas relacionadas con la adopción de compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, no habiéndose aceptado por la demandante la cláusula tercera relacionada con estos últimos aspectos (doc. nº 14 del ramo de prueba de la parte demandada). Tras diversas reuniones informativas, por la demandada se entregó para su firma, con fecha el 17-9-2015, a los trabajadores, entre ellos la hoy demandante, el documento denominado 'Anexo al contrato de trabajo', cuyo contenido se da aquí por reproducido, sobre compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, respecto de los distintos proyectos y contratos desarrollados por la empresa. Dicho documento se suscribió por los distintos trabajadores a excepción de la demandante (doc. nº 1 del ramo de prueba de la parte actora, y, doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte demandada) "*, el cual, a su entender, debe completarse con la adición de este párrafo: *(...) El citado documento llamado 'Anexo al contrato de trabajo' entregado a la actora el 17/09/2015 para su firma, incluye unas condiciones novatorias del contrato de trabajo original, que data del 23/07/2007, en materia de centro de trabajo y de confidencialidad, habiéndose negado la actora a aceptar dicha novación en lo referente a la confidencialidad, tal como figura en el mismo. Con anterioridad la actora se había negado también a aceptar la novación de contrato en materia de confidencialidad y protección de la propiedad industrial e intelectual, negándose a la firma de un anexo al mismo propuesto por la empresa en documento datado en Madrid a 17/10/2014"* , para lo que se apoya en los documentos que figuran a los folios 23 a 25 de las actuaciones. Tal petición novatoria decae.

CUARTO.- La doctrina jurisprudencial nos recuerda que sólo se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren estas circunstancias: *"a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo "* (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base la petición revisoria debe gozar de literosuficiencia, por cuanto: *"(...) ha de ser contundente e indubitado per se , sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida "* (sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990), requisitos que no se dan cita en este caso.

QUINTO.- Bien mirado, los añadidos que el submotivo quiere introducir nada relevante añaden al hecho probado en cuestión, salvo, y ésta es la auténtica clave de bóveda de todo el discurso argumentativo del recurso, una circunstancia que no tiene valor fáctico, siendo su naturaleza eminentemente jurídica, cual es la caracterización del compromiso de confidencialidad y protección de los derechos de propiedad industrial e intelectual que la empresa pidió que firmara la recurrente como una novación -se supone que modificativa- del contrato individual de trabajo que

vinculó a las partes, y esto es una controversia jurídica ajena por completo a la premisa histórica de la sentencia, a la que, por consiguiente, habremos de dar respuesta al abordar el motivo de censura jurídica articulado a continuación, por lo que aquél se rechaza.

SEXTO.- El apartado que sigue, con igual amparo adjetivo y designio que el precedente, insta la adición de un nuevo ordinal a la versión judicial de lo sucedido, a cuyo tenor: *"La actora inició los actos previos a la interposición de demanda ante la jurisdicción social el día 23/09/2015, mediante la interposición de Papeleta de Demanda de Conciliación por sanciones, fundadas éstas en los mismos motivos que las que se fundamenta el despido de la trabajadora, a juicio de la empresa "*. Se basa esta vez en las comunicaciones de sendas sanciones y en la papeleta de conciliación obrantes a los folios 27 a 29 de autos. Tampoco este submotivo puede prosperar.

SEPTIMO.- Ante todo, porque a las dos sanciones de suspensión de empleo y sueldo de dos y siete días que la demandada acordó imponer a la actora en escritos de 17 y 21 de septiembre de 2.015 ya hacen méritos con suficiente pormenor los hechos probados quinto y sexto de la resolución impugnada, respectivamente. Por otra parte, si lo que se pretende es sustentar con la redacción propuesta una eventual lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (artículo 24.1 de la Constitución), lo cierto es que, efectivamente, la papeleta de conciliación contra esas decisiones empresariales de carácter sancionador se presentó en fecha 23 de septiembre de 2.015 ante el servicio administrativo competente, tal como se deduce del documento que aparece, entre otros, al folio 29 de autos, pero sucede que al 82 obra cédula de citación a la empresa por parte del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación datada el 29 del mismo mes, esto es, con posterioridad al despido disciplinario producido el día anterior, lo que impide presumir que, a la sazón de tal decisión extintiva, la misma conociera que dicha demanda extrajudicial se había formulado, siendo así además, aunque esto sea cuestión a examinar con ocasión del motivo de censura jurídica, que la misma carece de la virtualidad que se le atribuye en orden al fin buscado. En suma, también este submotivo claudica y, con él, el motivo inicial en su totalidad.

OCTAVO.- El segundo y último, destinado a señalar errores in iudicando , denuncia como infringidos en un auténtico totum revolutum los artículos 10 , 15 y 24 de la Constitución , así como 4.2 -párrafos g) y h)- y 54, sin más precisiones, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo , vigente cuando se adoptó la decisión extintiva atacada, y 57, párrafos c) y l), del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid. Es decir, mantiene la demandante que concurren diversas vulneraciones constitucionales, sobre todo de la garantía de indemnidad, alejándose, al parecer, de la línea relativa al acoso moral en el trabajo, alegaciones que, sin embargo, mezcla con otras de estricta legalidad ordinaria. El resultado causa extrañeza, por cuanto defiende profusamente la nulidad del despido por lesión de derechos fundamentales, mas motiva de manera ciertamente somera acerca de su posible improcedencia.

NOVENO.- En palabras finales del propio motivo: *"(...) La empresa demandada podía haber acudido a otro método más legítimo para defender sus derechos de confidencialidad y protección de propiedad, cual hubiera sido la mera comunicación al trabajador del contenido de los mismos, sin forma de novación contractual, o el ejercicio de las correspondientes acciones laborales, civiles o penales en caso de violación de confidencialidad o propiedad industrial o intelectual por parte de la trabajadora; pero eligió obligar a la trabajadora a firmar un documento que modificaba su contrato de trabajo ampliando sus obligaciones y responsabilidades, incluso en un ámbito temporal postcontractual, a lo que la trabajadora se negó legítimamente en defensa de su derecho, por lo que las sanciones impuestas, incluyendo la aquí recurrida y a cuyo ámbito se circunscribe este recurso, constituyen la citada violación del Derecho Fundamental a la Tutela Judicial Efectiva en su vertiente de indemnidad, ya que era totalmente legítima la negativa en defensa de sus derechos reconocidos por el art. 4 LET y la decisión sancionadora de la empresa lo es en represalia por el ejercicio legítimo de los derechos de la trabajadora"* , criterios que la Sala no puede compartir.

DECIMO.- Ya transcribimos el contenido del ordinal cuarto del relato fáctico de la sentencia de instancia, e hicimos mención también a las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de dos y siete días por sendas faltas muy graves de desobediencia a que se remiten el quinto y el sexto. Conviene, no obstante, dado su carácter esclarecedor reseñar lo que narra el segundo. Según él: *"La empresa demandada está dedicada, a la actividad entre otras, de montaje de instalaciones eléctricas, de telecomunicación y de automatización y control en cualquiera de las áreas de la industria y los servicios, comercialización de suministros industriales, instalación y mantenimiento de centrales*

eléctricas, centros de transformación y subestaciones, servicios de captura de información por medios electrónicos, informáticos y telemáticos, servicios de desarrollo y mantenimiento de programas de ordenador participando, entre otros, en concursos de suministro para la adquisición e instalación de terminales de comunicación por satélite, con diferentes Administraciones Públicas (entre ellos, el Ministerio de Defensa), por las que se exige la suscripción de acuerdos de seguridad y reserva respecto de la participación en los concursos y la ejecución de los contratos (doc. nº 29 al nº 32, del ramo de prueba de la parte demandada) ". Fue ésta, y no otra, la razón por la que la mercantil traída al proceso requirió a quien hoy recurre, al igual que al resto de personal de su departamento, para que suscribiese el compromiso de confidencialidad y protección de los derechos de propiedad industrial e intelectual, orden para la que estaba plenamente facultada en ejercicio del poder de dirección que le compete en atención a las previsiones del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores .

UNDECIMO.- A su vez, el hecho probado séptimo de la sentencia combatida pone de relieve: *"El día 28-9-2015, la demandante se incorporó a su puesto de trabajo, negándose nuevamente a suscribir el mencionado documento de 'Anexo al contrato de trabajo' sobre compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, respecto de los distintos proyectos y contratos desarrollados por la empresa ", en tanto que el siguiente agrega: "Con fecha 28- 9-2015, la demandada entregó carta a la actora, cuyo contenido se da aquí por reproducido, comunicando a la misma el despido disciplinario, imputando a la demandante la reiterada y contumaz negativa a firmar el documento de 'Anexo al contrato de trabajo' sobre compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, considerando tal conducta como una falta muy grave de desobediencia, indisciplina y trasgresión de la buena fe, a tenor de lo establecido en el art. 57 del Convenio Colectivo de aplicación y art. 54 del Estatuto de los Trabajadores (doc. nº 7 del ramo de prueba de la parte actora, y doc. nº 6, del ramo de prueba de la parte demandada) ".*

DUODECIMO.- En otras palabras, *tras numerosas reuniones informativas que los responsables empresariales mantuvieron desde octubre de 2.014 con los empleados del departamento en donde la demandante presta servicios para explicarles la necesidad de suscribir tan repetido compromiso personal, pues así lo exigían las distintas Administraciones Públicas en los pliegos de condiciones de los concursos a los que su empleador se presenta, al igual que las firmas privadas con las que opera, habiendo atendido, incluso, algunas de las sugerencias realizadas por el personal afectado, todos los integrantes del departamento - a excepción de la recurrente- accedieron a signarlo, lo que se instrumentó, como podía haber sido de otra forma, mediante anexo a los contratos individuales de trabajo, no obstante lo cual la actora se negó rotundamente a ello hasta por tres veces.*

DECIMOTERCERO.- Dicho esto, el intento de justificar la conducta expuesta aduciendo que estamos ante una novación contractual modificativa no es atendible, habida cuenta que la firma del compromiso en cuestión no entraña una modificación sustancial de condiciones laborales, cualquiera que sea su carácter -colectivo o individual- en función de los trabajadores concernidos respecto del total de la plantilla. O sea, fue una decisión adoptada en el marco del poder de dirección del empresario que no tiene encaje en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores . Tampoco supone nada parecido a lo que es el pacto de no concurrencia postcontractual que regula el artículo 21 del mismo texto legal . No, se trató simplemente de una exigencia tendente a permitir que la empresa siguiese llevando a cabo los servicios que constituyen su objeto, única forma, si bien se mira, de mantener la actividad productiva y lograr la continuidad del negocio y preservar, a su vez, el volumen de empleo alcanzado. Además, la medida litigiosa resulta necesaria, idónea y proporcional -por razonable- al propósito que presidió su adopción. *No le corresponde a la Sala indagar en el auténtico móvil de la negativa que la trabajadora mantuvo repetidamente, pero lo cierto es que no es fácil encontrar una explicación plausible a su forma de proceder.*

DECIMOCUARTO.- En lo que se refiere a la pretensión de nulidad del despido con base en la alegada lesión de derechos fundamentales, la Juez de instancia argumenta: *"Centrada así la cuestión controvertida, en el presente procedimiento ha de resolverse sobre si se han llevado a efecto por los demandados, conductas que impliquen la vulneración de derechos fundamentales, del principio de no discriminación del art. 14 de la Constitución Española (CE), si se ha vulnerado el derecho a la integridad física y moral de la demandante (art. 15 CE), así como el derecho a la dignidad (art. 10 CE), con la consiguiente situación de acoso laboral (menosprecio, humillación, desvalorización, discriminación, persecución, hostigamiento y aislamiento social) para la demandante, que hubiere producido a la misma daños morales y físicos, y el derecho a la tutela judicial efectiva ", problemática a la que da respuesta en sentido contrario, razonando: "(...) De los hechos*

que han resultado probados, únicamente se verifica la existencia de una situación que en absoluto es equiparable a la anteriormente descrita, de acoso laboral o moral, ni de vulneración de los derechos fundamentales citados, y que ha consistido en realidad en la negativa de la demandante a suscribir el documento sobre compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, sin que proceda la declaración de nulidad solicitada, habida cuenta que del conjunto de los hechos que han resultado probados no puede deducirse que la decisión adoptada por la empresa, pueda entenderse como vulneradora de los derechos relacionados con el derecho a la dignidad, art. 10.1) de la Constitución Española (CE) y a la integridad física y moral (art. 15 de la CE), ni a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), en su vertiente de garantía de indemnidad, por lo que cabe concluir que no concurren ninguno de los supuestos que configuran la vulneración de derechos fundamentales relacionados con los citados preceptos ", conclusiones que la Sala no puede por menos que asumir.

DECIMOQUINTO.- Así, la sentencia del Tribunal Constitucional 85/1.995, de 6 de junio , proclama: "(...) Este Tribunal, desde la STC 38/1991 , ha venido reiterando, en relación con el ámbito laboral, la importancia de la regla de distribución de la carga de la prueba para garantizar de manera efectiva el derecho a la libertad sindical frente a eventuales medidas o decisiones que puedan representar una discriminación por razones sindicales; señalando, al respecto, que cuando se alegue que una determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva del derecho fundamental, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito contrario a la libertad sindical. Pero este Tribunal ha matizado también que para que opere este desplazamiento del *onus probandi* no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, establecida esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de demostrar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de este derecho fundamental" .

DECIMOSEXTO.- En sentido parejo, el mismo Alto Tribunal tiene sentado en sentencia 17/2.003, de 30 de enero : " (...) Es sabido que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (por todas, SSTC 90/1997, de 6 de mayo y 66/2002, de 21 de marzo). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril ; 293/1993, de 18 de octubre ; 140/1999, de 22 de julio ; 29/2000, de 31 de enero ; 207/2001, de 22 de octubre ; 214/2001, de 29 de octubre ; 14/20002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero ; y 30/2002, de 11 de febrero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental del trabajador ".

DECIMOSEPTIMO.- Y es precisamente este panorama indiciario el que en modo alguno aparece demostrado en autos, por lo que mal cabe invertir la carga probatoria. Tampoco se vio violentada la garantía de indemnidad, ya que el despido disciplinario de la trabajadora el 28 de septiembre de 2.015 obedeció a causas reales y de entidad más que suficiente, a lo que se une que no fue ninguna reacción empresarial -a modo de represalia- por haberse alzado contra las dos primeras sanciones que le fueron impuestas el 17 y 21 de septiembre de 2.015, desde el mismo momento que el ejercicio de la potestad sancionadora por la demandada respondió en todo momento a la actuación protagonizada por quien hoy recurre. Entender otra cosa llevaría al absurdo de que una alegación así fuese imposible si desde un principio la empresa hubiera acudido a la sanción de despido, máxime cuando la fecha de citación para el acto de conciliación administrativa con motivo de la papeleta de conciliación en materia de sanciones -29 de septiembre de 2.015- denota que ni siquiera era sabedora de la presentación de la misma. Si su empleador prefirió dar la oportunidad a la trabajadora de reflexionar y cambiar de actitud, lo que le llevó a sancionarla dos veces por desobediencia debido a su persistencia en la negativa a suscribir el compromiso de constante cita, no es posible que

la impugnación de las sanciones anteriores constituya un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad si finalmente se vio compelido a tomar la decisión de proceder a su despido disciplinario ante la resistencia a cumplir la orden recibida, que, a despecho de lo que afirma el motivo, de ningún modo puede tildarse de ilegítima o abusiva.

DECIMOCTAVO.- En lo que toca a la procedencia de la decisión extintiva, basta con reproducir lo que sobre este particular argumenta la Juzgadora a quo . Es esto: "(...) En el presente caso, ha quedado acreditado que por la empresa, y, desde el año 2014, se han mantenido diversas reuniones informativas con los trabajadores a fin de que por los mismos se suscribiera como 'Anexo al contrato de trabajo', el documento relacionado con la adopción de compromiso de confidencialidad y derechos de propiedad industrial e intelectual, respecto de los trabajos y concursos públicos en los que participa habitualmente la empresa, requisito a su vez exigido por sus clientes, entre ellos, las Administraciones Públicas, tanto para la participación en los concursos públicos como para la contratación con las mismas, habiéndose suscrito el citado documento por todos los trabajadores afectados, a excepción de la demandante, sin que por la misma se haya dado alguna explicación coherente a fin de justificar su negativa a cumplimentar tal documento, habiendo sido advertida por la empresa de las consecuencias que podían derivarse de la falta de suscripción del mismo, entre otras, la imposibilidad de intervención de la actora en los proyectos o contratos, en los que se exige la firma de tales cláusulas, y de la imposibilidad de adscribir a la misma ocasionalmente únicamente a algunos proyectos, por lo que dada su frontal negativa a la firma de la citada cláusula de confidencialidad, la demandada sancionó a la actora en dos ocasiones, con anterioridad al despido, y solo ante la persistencia de la demandante en su actitud, deliberadamente opuesta a cumplimentar la orden de la empresa, ha sido cuando por la demandada se adoptó la decisión de despido".

DECIMONOVENO.- Finalizando así: "(...) Tales circunstancias, ponen de manifiesto la gravedad del incumplimiento imputable a la demandante quien mantuvo una resistencia a comprometerse por escrito al deber de confidencialidad debido a su empresa, en relación con el que, a su vez, le era exigido a la demandada por empresas y/o Administraciones Públicas, lo que inicialmente determinó que fuera sancionada, siendo únicamente su persistente actitud -la cual no se puede razonablemente justificar por el formato del acuerdo adoptado por la empresa para instrumentalizar la orden impartida y pacíficamente suscrito por sus compañeros de departamento-, la que implicaba que no pudiera seguir prestando sus servicios laborales, al ponerse en peligro el deber de confidencialidad - exigido a la propia empresa por sus clientes-, propiciando así la propia demandante, la decisión de despido de la empresa, máxime cuando deben ser tenidos en cuenta, también, otros criterios como la necesidad de prevenir comportamientos semejantes y potencialmente peligrosos, evidenciando los hechos que han resultado probados -por otra parte discutidos sólo parcialmente por la actora-, la comisión por la demandante, de las conductas que deben ser consideradas como faltas muy graves, previstas en el art. 57 del Convenio Colectivo de aplicación, de desobediencia e indisciplina respecto de las órdenes dadas por la empresa habiendo así defraudado la confianza depositada en la misma. Por todo lo cual, ha de concluirse en el sentido de entender que la conducta imputada a la demandante que ha resultado probada, es constitutiva del incumplimiento tipificado como muy grave en los apartados c) y l) del art. 57 del Convenio Colectivo de Industria , Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, que justifica el despido acordado por la empresa, a tenor de lo previsto en el art. 58.c) del citado Convenio" .

VIGESIMO.- Lo cierto es que poco nos resta añadir a los acertados razonamientos de la Magistrada de instancia, pues en este caso el reproche empresarial y la decisión, a la postre, de proceder al despido disciplinario de la trabajadora se revela condigna y proporcional a la gravedad y trascendencia de la actuación que ésta observó negándose de forma reiterada y recalcitrante a firmar el compromiso de confidencialidad y protección de los derechos de propiedad industrial e intelectual que requería la continuidad y viabilidad de los múltiples proyectos en que interviene su empleador, al igual que la consecución de nuevos encargos y contratos de prestación de servicios, lo que no puede catalogarse sino como una conducta de abierta indisciplina.

VIGESIMO-PRIMERO.- El motivo, por tanto, también se desestima y, con él, el recurso, y sin que haya lugar, por último, a la imposición de costas dada la condición laboral con que litiga la recurrente.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA Luz , contra la sentencia dictada en 29 de septiembre de 2.016 por el Juzgado de lo Social núm. 11 de los de MADRID , en los autos núm. 1.098/15, seguidos a instancia

de la citada recurrente, contra la empresa SISTEMAS Y MONTAJES INDUSTRIALES, S.A., figurando también como parte el MINISTERIO FISCAL, en materia de despido y acumuladamente reclamación de indemnización adicional y, en su consecuencia, debemos confirmar, como confirmamos, la resolución judicial recurrida. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220 , 221 y 230 de la LRJS

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, 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 resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. 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. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento: 2826000000 nº recurso.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el , por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, doy fe.