

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID
Sentencia 1033/2017, de 24 de noviembre de 2017
Sala de lo Social
Rec. n.º 852/2017

SUMARIO:

Despido disciplinario. Técnicas Reunidas, S.A. Trabajador (ingeniero) que se niega a cumplir la orden de desplazamiento a Malasia durante 6 meses impartida por la empresa alegando que lo haría con su familia y no en régimen de soltero. Aunque la normativa interna de la empresa regule distintos regímenes de desplazamiento, estableciendo para los casos de larga duración (superior a 3 meses) las siguientes fórmulas: soltero, en el que el empleado viaja solo, casado, en el que el empleado viaja con el cónyuge sin hijos, y familiar, en el que el empleado viaja con hijos menores de 18 años, nada le impide aplicar uno u otra, salvo que exista acuerdo con el trabajador porque este lo haya solicitado. En cualquier caso, no hay ninguna duda de que la decisión es siempre de la empresa, ya que no existe norma de rango legal o convencional que establezca ninguna clase de imposición, máxime cuando lo contrario podría suponer un gasto muy elevado para ella. No hay por tanto una obligación empresarial de hacer que el traslado se haga por tres meses, ni obligación de que el desplazamiento tenga que hacerse con la familia, y sí, en cambio, una obligación del trabajador de cumplir la orden del desplazamiento. Frente a ello lo que se ha constatado es que el trabajador, que inicialmente no se había opuesto al desplazamiento, ha cambiado de opinión y ahora no quiere desplazarse durante los seis meses previstos, y para ello pone como excusa, primero, que no puede estar sin su familia más de tres meses –casualmente el periodo al que no podría poner ningún reproche, puesto que según las normas siempre es en el mismo régimen–, añadiendo luego que no hace el desplazamiento si no es con su familia, cuando lo cierto es que él puede desplazarse con su familia y la empresa no puede negárselo, evidentemente, pero a lo que la compañía no está obligada es a asumir los gastos que ese desplazamiento supondrían. El trabajador es quien ha decidido voluntariamente no cumplir con el requerimiento, sin causa alguna y por la mera conveniencia personal; es evidente que el desplazamiento tiene efectos en la esfera familiar, pero no por ello se puede imponer a la empresa otra decisión ni permitir la conducta del trabajador decidiendo personal e individualmente la cuestión del traslado. Al no haberlo hecho el trabajador desobedeció una orden expresa vinculante, y lo hizo reiteradamente después de darle explicaciones y la oportunidad de rectificarla, configurando con ello un incumplimiento reprochable con la tipificación deducida por la empresa.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 54.2 b) y d).

PONENTE:

Don Juan Miguel Torres Andrés.

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 : 28.079.00.4-2017/0004281

Recurso número: 852/17

Sentencia número: 1033/17

Gi.

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS
Ilmo. Sr. D. JAVIER JOSÉ PARIS MARÍN
Ilma. Sra. D^a. ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

En la Villa de Madrid, a VEINTICUATRO DE NOVIEMBRE 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 852/17, formalizado por el Sr. Letrado DON JESUS TORTAJADA SALINERO, en nombre y representación de DON Genaro contra la sentencia dictada en 4 de mayo de 2.017 por el Juzgado de lo Social número 41 de los de MADRID , en los autos número 136/17, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la empresa TECNICAS REUNIDAS, S.A., en materia de DESPIDO, 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 probados:

Primero.

Don Genaro vino prestando servicios para la empresa Técnicas Reunidas, S.A. desde el 9 de octubre de 2007 con categoría de Ingeniero y una retribución anual de 47.241 euros, siendo su centro de trabajo en el barrio de Las Tablas, Madrid.

Segundo.

Don Genaro estaba asignado a finales del año 2016 al proyecto Petronas, en Malasia.

Tercero.

Las normas de desplazamiento al extranjero de la empresa son las que se aportan como documento número 3 por la demandada.

Cuarto.

El 3 de octubre de 2017 la empresa comunicó a todos los trabajadores asignados al proyecto Petronas en Malasia que se desplazarían a este país desde el 14 de noviembre de 2016 hasta el 21 de abril de 2017, habiéndose pospuesto finalmente para el 26 de noviembre.

Quinto.

Durante los diez días anteriores se organizó el viaje con las reservas de viajes y hoteles poniéndolo la empresa en conocimiento de cada uno de los trabajadores que se iban a desplazar a Malasia. El 25 de noviembre Don Genaro manifestó por correo electrónico a la empresa que no iba a coger el vuelo por razones especiales, siendo requerido por la empresa para que manifestase cuáles eran esas razones y manifestase si iba a viajar finalmente o no. Dicho viaje estaba previsto para el 26 de noviembre, habiendo tenido que anular la empresa los billetes de avión del demandante de ida y vuelta. El 28 de noviembre de 2016 Don Genaro manifestó que la razón de no desplazarse era no haber recibido una carta de asignación por 3 meses, añadiendo que no podía soportar 6 meses de separación de su familia, y que no había considerado llevarse a su familia porque era demasiado complicado viajar con tres niños.

Sexto.

El 30 de noviembre de 2016 la empresa le comunicó de nuevo las condiciones de asignación al Proyecto Petronas en Malasia, que son las que se aportan como documento 2 del demandante, remitiéndole correo electrónico en el que se le manifestó que la duración se estimaba en 6 meses que era lo consensuado con el vendedor del sistema, estando previsto el desplazamiento para el día 7 de diciembre, pidiéndole que, como ya conocía la asignación con anterioridad y hubo de retrasarse por la anulación del viaje inicialmente previsto, adelantase si pudiese el desplazamiento.

Séptimo.

Tras varios correos electrónicos trasladados entre empresa y trabajador que figuran en folios 187 a 196 del procedimiento el 5 de diciembre de 2016 el trabajador manifestó que no aceptaba la asignación de seis meses de desplazamiento en régimen de soltero.

Octavo.

La empresa comunicó a Don Genaro el 7 de diciembre de 2016 que tras su nueva negativa del día 5 de diciembre le brindaba la posibilidad de reconsiderar la decisión ampliándole el plazo de incorporación al próximo día 12 de diciembre de 2016, y que en el caso de que mantuviese su postura la empresa adoptaría las medidas disciplinarias que considerase oportunas y que podrían incluir la del despido.

Noveno.

Don Genaro está casado y tiene tres hijos nacidos el NUM000 de 2006, NUM001 de 2011 y NUM002 de 2014.

Décimo.

El 8 de diciembre de 2016 la empresa comunicó a Don Genaro mediante escrito que se aporta como documento 1 con la demanda, con efectos de 12 de diciembre de 2016, su despido disciplinario por la comisión de una falta muy grave del artículo 27.1, B y C del Convenio colectivo, y artículo 54.2 b) y d) LET.

UNDÉCIMO.- Todos los trabajadores de la empresa trasladados a Malasia se han desplazado en régimen de soltero.

DUODÉCIMO.- Don Genaro se desplazó por orden y cuenta de la empresa el 15 de julio de 2011 y durante 8 meses a Singapur para la realización de trabajos de su especialidad en régimen de Casado + 2 hijos, con las condiciones que figuran en su documento 8. Don Genaro se desplazó por orden y cuenta de la empresa el 30 de abril de 2010 y durante 7 meses a Portugal para la realización de trabajos de su especialidad en régimen de Casado, con las condiciones que figuran en su documento 9.

DÉCIMO TERCERO.- El 5 de enero de 2017 presentó papeleta de conciliación ante el SMAC, celebrándose sin avenencia el preceptivo acto previo el 24 de enero de 2017.

DÉCIMO CUARTO.- La empresa se encuentra en el ámbito del Convenio Colectivo de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 15, de 18 de enero de 2017).

Tercero.

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

"Que desestimando como desestimo la demanda de despido formulada por Don Genaro contra la empresa Técnicas Reunidas, S.A., debo declarar y declaro la procedencia del despido efectuado por ésta, convalidando la extinción de la relación laboral acordada por la empresa, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación".

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte ACTORA, 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 26 julio de 2017 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

Sexto.

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 8 de noviembre de 2017, señalándose el día 22 de noviembre de 2017 para los actos de votación y fallo.

Séptimo.

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, tras rechazar íntegramente la demanda que rige estas actuaciones, dirigida contra la empresa Técnicas Reunidas, S.A., declaró procedente el

despido disciplinario del actor adoptado con efectos de 12 de diciembre de 2.016, "convalidando la extinción de la relación laboral acordada por la empresa, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación".

Segundo.

Recorre en suplicación el demandante instrumentando tres motivos, todos ellos con adecuado encaje procesal, de los que los dos primeros se ordenan a revisar la versión judicial de los hechos, mientras que el último lo hace al examen del derecho aplicado en la resolución combatida. El recurso ha sido impugnado por la contraparte.

Tercero.

Pues bien, el inicial, dirigido, como dijimos, a evidenciar errores in facto, se alza contra el hecho probado quinto de la sentencia recurrida, que dice así: "Durante los diez días anteriores se organizó el viaje con las reservas de viajes y hoteles poniéndolo la empresa en conocimiento de cada uno de los trabajadores que se iban a desplazar a Malasia. El 25 de noviembre Don Genaro manifestó por correo electrónico a la empresa que no iba a coger el vuelo por razones especiales, siendo requerido por la empresa para que manifestase cuáles eran esas razones y manifestase si iba a viajar finalmente o no. Dicho viaje estaba previsto para el 26 de noviembre, habiendo tenido que anular la empresa los billetes de avión del demandante de ida y vuelta. El 28 de noviembre de 2016 Don Genaro manifestó que la razón de no desplazarse era no haber recibido una carta de asignación por 3 meses, añadiendo que no podía soportar 6 meses de separación de su familia, y que no había considerado llevarse a su familia porque era demasiado complicado viajar con tres niños", del que ofrece la redacción alternativa que sigue: "Durante los diez días anteriores se organizó el viaje con las reservas de viajes y hoteles poniendo la empresa en conocimiento de cada uno de los trabajadores que se iban a desplazar a Malasia. El 25 de noviembre Don Genaro manifestó por correo electrónico a la empresa que no iba a coger el vuelo por razones especiales, siendo requerido por la empresa para que manifestase que cuales eran esas razones y manifieste si iba a viajar finalmente o no. Dicho viaje estaba previsto para el 26 de noviembre, habiendo tenido que anular la empresa los billetes de avión del demandante de ida y vuelta. El 28 de noviembre de 2016 Don Genaro manifestó que no quería perder el trabajo y que todavía podía viajar tal y como respondió en otro correo anterior enviado anteriormente (folio 163, segundo; folio 155 en inglés). Igualmente ofreció una doble posibilidad para completar el viaje de manera inmediata, bien por tres meses en régimen de soltero o de un año a Malasia adelantándose él para que luego fuera su familia. Finalmente ante la negativa a esos ofrecimientos, explicando que no podía soportar 6 meses de separación de su familia, rechazó la asignación propuesta". Se apoya para ello en el correo electrónico obrante al folio 163 -repetido- que el trabajador remitió a la empresa el 28 de noviembre de 2.016, o sea, dos días después del viaje programado por ella a Malasia para todo su personal adscrito al proyecto Petronas, lo que le obligó a cancelar los billetes de ida y vuelta en avión del actor. 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.

En efecto, amén de que el documento que le sirve de soporte carece de idoneidad para el fin propuesto, lo cierto es que de los múltiples correos electrónicos cruzados por las partes que figuran a los folios 163 a 169 de autos

lo que se desprende es, precisamente, la certeza de los hechos que el Juez a quo constata en el ordinal en cuestión, tratándose de vano intento por suplir su criterio valorativo, por principio objetivo e imparcial, por el suyo propio, sin duda interesado, para lo que se ve en la necesidad de acudir a conjeturas e hipótesis ajenas al cauce procesal elegido. Además, no está de más recordar que según el hecho probado anterior -el cuarto-: "El 3 de octubre de 2017 (sic, por 2.016) la empresa comunicó a todos los trabajadores asignados al proyecto Petronas en Malasia que se desplazarían a este país desde el 14 de noviembre de 2016 hasta el 21 de abril de 2017, habiéndose pospuesto finalmente para el 26 de noviembre" , a lo que el sexto, que tampoco es atacado, añade: "El 30 de noviembre de 2016 la empresa le comunicó de nuevo las condiciones de asignación al Proyecto Petronas en Malasia, que son las que se aportan como documento 2 del demandante, remitiéndole correo electrónico en el que se le manifestó que la duración se estimaba en 6 meses que era lo consensuado con el vendedor del sistema, estando previsto el desplazamiento para el día 7 de diciembre, pidiéndole que, como ya conocía la asignación con anterioridad y hubo de retrasarse por la anulación del viaje inicialmente previsto, adelantase si pudiese el desplazamiento" .

Sexto.

Así las cosas, nada justifica la modificación que se solicita. Y menos todavía cuando del correo en cuestión no se deduce la conclusión que quiere establecerse con valor fáctico pese a su carácter eminentemente valorativo. El contenido de tan repetido correo es éste: "Hola Andrés : La razón especial es no haber recibido una carta de asignación por 3 meses. Envío este correo electrónico el viernes por la noche para evitar futuras pérdidas económicas para la Compañía. No me imaginaba que supieras que había contactado con el sindicato tan rápidamente. Siento hacer esto porque me dijo Bernardino que perdería mi trabajo si no volaba esa noche. No quiere perder el trabajo. Todavía puedo viajar tal y como respondí en otro correo electrónico enviado anteriormente" . Dicho esto, mantener que de él se deduce fidedignamente la voluntad del recurrente de cumplir la orden recibida de la empresa en relación con su viaje dos días antes a Malasia se nos antoja inviable, de igual modo que no cabe admitir el añadido relativo a las dos alternativas que, según él, ofreció en punto a las condiciones del desplazamiento fijadas por su empleador. El motivo, por tanto, se rechaza.

Séptimo.

El siguiente, con igual amparo adjetivo y designio que el precedente, pide la revisión del ordinal séptimo de la premisa histórica de la resolución impugnada, a cuyo tenor: "Tras varios correos electrónicos trasladados entre empresa y trabajador que figuran en folios 187 a 196 del procedimiento el 5 de diciembre de 2016 el trabajador manifestó que no aceptaba la asignación de seis meses de desplazamiento en régimen de soltero" , hecho probado que, a su entender, debe completarse con las siguientes adiciones: "(...) Previamente el trabajador manifestó que debería tener derecho a decidir llevar la familia consigo, y que si la compañía insistía en enviarle a Malasia por 6 meses, por favor respetase su derecho o exigencia normal de enviarle una carta de asignación con 'Régimen de Asignación: casado con tres hijos' para llevarse a su familia. En ese caso viajaría por delante de mi familia (folio 189). Igualmente manifiesta que caso de asignarle cualquiera de las dos cartas de asignación solicitadas podría todavía viajar el 7 de diciembre para evitar más problemas a todas las partes (folio 190)" , para lo que se funda esta vez en los documentos que constan a los folios a que expresamente se remite. Tampoco puede prosperar.

Octavo.

De un lado, porque las mismas razones que llevaron al fracaso del motivo anterior -inhabilidad del documento en que se sustenta; existencia de otros que contradicen lo afirmado en él; y a su vez, las especulaciones de que se vale- hacen, mutatis mutandis , que el actual haya de correr igual suerte adversa. Pero es que, además, tal añadido carece de relevancia para el signo del fallo, por cuanto haciendo abstracción de los alegatos y razones que lucen en los numerosos correos intercambiados, lo ocurrido realmente es lo narrado en el relato fáctico de la sentencia de instancia, de modo que también claudica.

Noveno.

El tercer y último motivo, destinado a señalar errores in iudicando , denuncia la infracción de los artículos 54 , 55 y 56, sin más precisiones, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por

Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, en vigor a la sazón de la decisión extintiva disciplinaria combatida, en relación con el 27.1 del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos. Su línea argumental puede resumirse en glosar desde de su particular punto de vista las alegaciones vertidas en el acto de juicio, al igual que los razonamientos que llevaron al iudex a quo a desestimar las pretensiones actoras.

Décimo.

Así, valora la normativa interna de la empresa sobre desplazamientos al extranjero a que se remite el hecho probado tercero; habla de la forma en que sus reglas se aplicaron al demandante en dos ocasiones anteriores (ordinal duodécimo), al igual que de lo que considera pudo suceder con el resto del colectivo adscrito al proyecto Petronas en Malasia que fue desplazado a este país el 26 de noviembre de 2.016 (ordinal undécimo); insiste en que su negativa a viajar no fue en ningún caso rotunda, pues ofreció soluciones alternativas a la posición empresarial; se acoge a diversos preceptos legales y convencionales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar; se queja, asimismo, de la falta del informe a que se refiere el apartado 10.1 de las normas de desplazamiento al extranjero, ausencia que según él condiciona la sanción que se le impuso; insiste en la inexistencia de un "comportamiento grave, culpable, antijurídico del trabajador" ; y termina trayendo a colación la falta de proporcionalidad de la medida disciplinaria tomada, para lo que se acoge a la conocida doctrina o teoría gradualista. En definitiva, obviando el contenido de la versión judicial de los hechos, se limita a hacer supuesto de la cuestión.

Undécimo.

Desde ya, la Sala se ve en la necesidad de indicar que la conducta del recurrente negándose a cumplir la orden de desplazamiento a Malasia durante aproximadamente seis meses que le impartió la mercantil traída al proceso pudo obedecer a móviles legítimos y comprensibles humanamente. Lo que sucede es que la forma en que actuó en defensa de sus legítimos intereses, erigiéndose en definidor de su propio derecho, privó de justificación a su forma de proceder. Por ello, aunque no compartamos algunas de las afirmaciones contenidas en el resolución recurrida, sobre todo en relación con lo que se cataloga de "obediencia debida", lo cierto y verdad es que se trató de una orden legítima relacionada directamente con la actividad profesional que como Ingeniero el trabajador venía llevando a cabo por cuenta y orden de la demandada en un proyecto del que era conocedor, a lo que se une que ninguna dificultad le habría supuesto -bien desde el 3 de octubre de 2.016 en que se le comunicó dicho desplazamiento temporal, bien, incluso, con posterioridad- iniciar cuantas acciones legales entendiese que le asistían en orden a lograr que la duración del mismo o el régimen de viaje decidido por su empleador en ejercicio del poder de dirección y organización que le compete -en este caso, de soltero- fueran otros. Nada de esto hizo, limitándose a no atender la orden recibida, y ello no obstante las oportunidades que la empresa le brindó de cambiar de opinión y acatarla viajando a Malasia los días 7 o 12 de diciembre de ese año, lo que tampoco hizo.

Duodécimo.

Ya hemos transcrito los hechos probados cuarto a séptimo de la resolución recurrida. Por su parte, el octavo expresa: "La empresa comunicó a Don Genaro el 7 de diciembre de 2016 que tras su nueva negativa del día 5 de diciembre le brindaba la posibilidad de reconsiderar la decisión ampliándole el plazo de incorporación al próximo día 12 de diciembre de 2016, y que en el caso de que mantuviese su postura la empresa adoptaría las medidas disciplinarias que considerase oportunas y que podrían incluir la del despido" .

Decimotercero.

Con base en tal premisa fáctica, que permanece incólume, el Juzgador a quo argumenta en el primer fundamento de su sentencia: "(...) En esta situación es en la que se plantea por la empresa la necesidad del desplazamiento del demandante y la negativa de éste a hacerlo. En torno a ello deben quedar asentadas las siguientes circunstancias. En primer lugar, el desplazamiento inicialmente previsto era de entre cinco y seis meses; aunque el trabajador ha insistido durante el juicio oral en que el viaje era de tres meses y esta fue la razón de negarse a llevarlo

a cabo, no hay ninguna referencia cierta, absoluta, clara y determinante de que así fuese, no se han aportado elementos de prueba que así lo constaten ni siquiera indiciariamente. Todo indica que el proyecto contemplaba alrededor de seis meses que era el periodo contemplado con el titular del proyecto -así lo dice el testigo compareciente- y resulta de muchas menciones que se hacen a lo largo de las conversaciones por correo electrónico entre empresa y trabajador, de los billetes de avión contratados, del primer correo electrónico de 3 de octubre de 2016 (folio 136 del procedimiento) y del silencio del trabajador en esos correos en los que no dice nada sobre los tres meses hasta el 18 de noviembre cuando se manifiesta en contra del desplazamiento con referencias a que solo se comprometió a 3 o 4 meses y a conversaciones sobre ello, además de haber expresado conocimiento de que esa estancia era superior a 5 meses en el correo electrónico del folio 141 del procedimiento. En segundo lugar, no hay ninguna constancia de que se hubiese ofrecido por la empresa ese desplazamiento en un régimen distinto del de soltero. En tercer lugar, no existe oposición del trabajador al viaje y desplazamiento hasta el 18 de noviembre. Sus manifestaciones anteriores y sus silencios, como ya se ha dicho, nunca han expresado oposición ni se han roto para reclamar otra cosa. De ese juego de expresiones y silencios resulta la realidad de que el trabajador conocía que el desplazamiento era de seis meses y era en régimen de soltero, sin haberse opuesto a él hasta el 18 de noviembre. En el cruce de correos electrónicos desde el 18 de noviembre se alcanza el final con la manifestación expresa del trabajador de que no va a realizar el viaje. Esa negativa, evidentemente, conllevó la cancelación de los billetes de avión de ida y vuelta que se habían obtenido, nominativos, para su viaje, lo cual es indiscutible en sí mismo por mucho que no se quiera reconocer el documento 5 de la empresa en el que se constatan esos billetes. Y desde entonces hasta el despido el conjunto de correos electrónicos intercambiados entre empresa y trabajador denotan una negativa reiterada del trabajador a realizar el desplazamiento en otras dos ocasiones puesto que la empresa le ofreció desplazarse el 7 y el 12 de diciembre de 2016, la última de las veces con advertencia de que su negativa podría dar lugar al despido, habiéndose negado expresamente a cumplir la orden recibida", valoración de la prueba que se ajusta a las reglas de la sana crítica y resulta lógica y razonable, por lo que mal cabe aducir nada en su contra.

Decimocuarto.

Ya en relación con el juicio que le merece la conducta de quien hoy recurre, en el fundamento que sigue el mismo establece: "(...) En lo que incumbe a nuestro caso la orden de trabajo es lógica y consecuente con el trabajo realizado, forma parte del contrato porque no se ha negado y ya se han realizado anteriormente desplazamientos, de hecho el trabajador estaba dispuesto a hacerlo en las condiciones previstas e incluso, cuando cambia su voluntad, en las condiciones que él dice ahora iniciales pero que realmente no lo eran sosteniendo en definitiva que se iría si le pagaban el desplazamiento también a la esposa y a los hijos; por tanto no es aparentemente ilícita puesto que está habilitada normativamente, ni lo era en ningún caso, no suponía una infracción esencial del ordenamiento jurídico y no generaba perjuicios de alta gravedad e irreparables a la salud o a la integridad física del trabajador o de terceros, lo cual supone que la orden no solo estaba habilitada por la norma sino que debía ser cumplida por el trabajador aunque discrepase de ella", agregando a renglón seguido: "(...) Pero además al estar en el caso de un desplazamiento al extranjero existen las citadas normas en las que se establecen dos regímenes de desplazamiento: el de corta duración y el de larga duración. En el caso de larga duración, que es el superior a tres meses, se puede viajar en tres fórmulas distintas: soltero, en el que el empleado viaja solo, casado, en el que el empleado viaja con el cónyuge sin hijos, y familiar, en el que el empleado viaja con hijos menores de 18 años. No dicen las normas cuando tiene lugar una u otra fórmula y por tanto es la empresa la que decide si aplica uno u otro, salvo que se haga por acuerdo de empresa y trabajador porque éste lo haya solicitado, pero no hay ninguna duda de que la decisión es de la empresa ya que no hay ninguna norma de rango legal o convencional que lo imponga y supone o puede suponer un gasto muy elevado para ella; de hecho, una evidencia de ello es que cuando ha viajado esas otras dos veces con desplazamiento cada vez ha sido con un régimen distinto pese a que en ambas se daban las condiciones de estar casado y con hijos".

Decimoquinto.

Terminando así: "(...) No hay por tanto una obligación empresarial de hacer que el traslado se haga por tres meses, no hay obligación de la empresa de que el desplazamiento tenga que hacerse con la familia, y hay una obligación del trabajador de cumplir la orden del desplazamiento. Frente a ello lo que se ha constatado es que el trabajador, que inicialmente no se había opuesto al desplazamiento, ha cambiado de opinión y ahora no quiere tener

que desplazarse durante los seis meses previstos, y para ello pone como excusa primero que no puede estar sin su familia más de tres meses -casualmente el periodo al que no podría poner ningún reproche de ninguna manera puesto que según las normas siempre es en el mismo régimen- y luego añade que no hace el desplazamiento si no es con su familia, lo cual no le permite la empresa, cuando lo cierto es que él puede desplazarse con su familia y la empresa no puede negárselo, evidentemente, pero lo que no hace la empresa es asumir los gastos que ese desplazamiento supondrían. El trabajador es quien ha decidido voluntariamente no cumplir con el requerimiento, sin causa alguna y por la mera conveniencia personal; es evidente que el desplazamiento tiene efectos en la esfera familiar, pero no por ello se puede imponer a la empresa otra decisión ni permitir la conducta del trabajador decidiendo personal e individualmente la cuestión del traslado. Al no haberlo hecho el trabajador desobedeció una orden expresa vinculante, y lo hizo reiteradamente después de darle explicaciones y la oportunidad de rectificarla, configurando con ello un incumplimiento reprochable con la tipificación deducida por la empresa" .

Decimosexto.

Debemos compartir los criterios expuestos, toda vez que se acomodan fielmente a la realidad de lo acontecido. De haber concurrido una circunstancia añadida con fundamento objetivo que pudiera justificar en alguna medida la actuación del actor, nada habría impedido a la Sala aplicar la doctrina gradualista como ha hecho en otras ocasiones, mas, no siendo así, resulta imposible, pues si bien es cierto que la jurisprudencia -así, entre otras, sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 1.987 , 7 de junio y 11 de julio de 1.988 - establece que siempre que la labor jurisdiccional consista en enjuiciar la extinción del contrato por despido disciplinario, que es la máxima de las sanciones que cabe imponer en el campo del Derecho Laboral, resulta ineludible: "(...) valorar las especiales circunstancias que concurren en cada supuesto, llevando a cabo una tarea individualizadora a fin de determinar dentro del cuadro sancionatorio correspondiente, si en virtud de los datos objetivos y subjetivos concurrentes, conducta observada, antigüedad, puesto desempeñado, naturaleza de la infracción, etc., y entre ellos el recíproco comportamiento de los intervinientes, procede o no acordar la sanción de despido, que es la última por su trascendencia y gravedad de entre todas las que pueden imponerse en el mundo del trabajo y que para cumplir los más elementales principios de Justicia han de responder a la exigencia de proporcionalidad y adecuación entre el hecho imputado, la sanción y el comportamiento del asalariado, con objeto de buscar en su conjunto la auténtica realidad que de ella nace ", no lo es menos que el supuesto enjuiciado la medida sancionadora adoptada se revela condigna y proporcionada a la gravedad, entidad y trascendencia de los hechos protagonizados por el trabajador.

Decimoseptimo.

Tampoco puede influir en la respuesta que se nos pide la previsión recogida en el apartado 10.1 de la normativa empresarial interna en materia de desplazamientos al extranjero, habida cuenta que el informe del jefe respectivo que en él se prevé cuando la asignación no es aceptada no puede considerarse equivalente a que simplemente por ello, es decir, sin tener en cuenta otras circunstancias concurrentes, la empresa quede privada de la potestad sancionadora que tiene atribuida legalmente (artículos 54.1 y 58.1 del Estatuto de los Trabajadores). En suma, como señala la ya añeja sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 1 de julio de 1.986 : "(...) denuncia aplicación indebida del artículo 542 (sic, por 54.2) , b), del Estatuto de los Trabajadores , por cuanto la desobediencia de los actores a la orden de la empresa para que se desplazaran a Argelia no es grave ni culpable, sino un proceder sereno, y respetuoso, aunque lícitamente crítico y de legítima defensa de lo que estiman son sus derechos; motivo, que ha de correr la misma suerte adversa de los anteriores, si se tiene en consideración que se negaron a obedecer la orden del desplazamiento a Argelia ordenado por la empresa después de haber sido declarada injustificada su negativa a desplazarse, de ahí que deba estimarse que concurren en esa desobediencia las notas de gravedad y culpabilidad para estimar que ese proceder constituye la justa causa de despido tipificada en ese precepto que se cita como infringido" .

Decimooctavo.

Concluyendo: también este motivo se rechaza y, con él, el recurso, y sin que haya lugar, por último, a la imposición de costas dada la condición laboral con que litiga el recurrente.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por DON Genaro , contra la sentencia dictada en 4 de mayo de 2.017 por el Juzgado de lo Social núm. 41 de los de MADRID , en los autos núm. 136/17, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra la empresa TECNICAS REUNIDAS, S.A., en materia de despido 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 los 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 2826000000085217 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, 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 número 2826000000085217.

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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.