

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sentencia 383/2018 de 19 Mar. 2018, Rec. 1818/2017

Ponente: Gómez Garrido, Luisa María.

Nº de Sentencia: 383/2018

Nº de Recurso: 1818/2017

Jurisdicción: SOCIAL

Despido improcedente de trabajador de la ONCE que ingresó en prisión por atraco a sucursal bancaria

DESPIDO DISCIPLINARIO. ONCE. La conducta imputada al trabajador por falta de liquidación de los cupones y productos del juego, que no reviste las notas de gravedad y culpabilidad, y se produce como consecuencia de la imposibilidad física del trabajador derivada de su ingreso en prisión. No se aprecia abandono de obligaciones. Respecto al despido fundado en la propia comisión del delito de atraco, por el que fue condenado el trabajador, tampoco procede el despido acordado antes de la sentencia condenatoria. Es necesario para proceder al despido disciplinario que exista condena penal firme, sea cual fuese la naturaleza del delito, esto es, guarde o no relación con la prestación de servicios, en interpretación convencional.

El TSJ Castilla-La Mancha estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Cuenca y declara la improcedencia del despido disciplinario acordado, condenando a la empresa a los efectos de tal declaración.

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00383/2018

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 16078 44 4 2017 0000451

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001818 /2017

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000438 /2017

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Jose Miguel

ABOGADO/A: JAVIER MARTÍNEZ GUIJARRO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: ONCE

ABOGADO/A: SUSANA GOMEZ-LEAL PEREZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Magistrado/a Ponente: Ilma. Sra. D^a. LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSE MONTIEL GONZALEZ

D^a. PETRA GARCIA MARQUEZ

D^a. LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

En Albacete, a diecinueve de marzo de dos mil dieciocho.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA Nº 383 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 1818/2017**, sobre **DESPIDO**, formalizado por la representación de **D. Jose Miguel** contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca en los autos número 438/2017, siendo recurrido/s **ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES**; y en el que ha actuado como Magistrada Ponente la Ilma. Sra. D^a. LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que con fecha 19 de octubre de 2017 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca en los autos número 438/2017, cuya parte dispositiva establece:

«DESESTIMO la demanda formulada por D. Jose Miguel , en reclamación por DESPIDO, contra la empresa ORGANIZACIONAL NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (O.N.C.E.), declarándose la procedencia del despido disciplinario efectuado, absolviendo a la demandada de los pedimentos deducidos de la demanda.»

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«PRIMERO.- El actor, D. Jose Miguel , con D.N.I. nº NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la empresa "ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES" (O.N.C.E.), dedicada a la actividad de venta del cupón prociego y de otros juegos y productos autorizados, con la categoría profesional de "Agente vendedor" en la Agencia de Cuenca, realizando la venta en la ruta de las localidades de Villarta, Villalparado, El Herrumbrar y Minglanilla, con un contrato de trabajo indefinido, una antigüedad de 26 de junio de 2.008 y un salario diario de 71,38 €, con prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.- Que tras la tramitación previa de oportuno expediente sancionador, la empresa le comunica mediante escrito de fecha 22 de Marzo de 2.017, obrante en las actuaciones y cuyo contenido se da por íntegramente reproducido, su despido disciplinario, por los siguientes hechos:

- "No se ha realizado en tiempo y forma el abono de las liquidaciones por la venta de cupones y productos de juego de la ONCE" en las fechas señaladas, presentando a la fecha de incoación del expediente sancionador una deuda pendiente de pago que ascendía a la cantidad de 1.591,35 €.

- Por comportamiento delictivo fuera del ámbito laboral: "...encontrándose detenido desde el día 7 de diciembre de 2.016, por haber cometido un supuesto atraco a una entidad bancaria en la localidad de Navas de Jonquera (Albacete). Hechos respecto de los que, pese a su gravedad, ha reconocido su autoría".

En su calificación, según la propia carta de despido dichas faltas suponen "incumplimientos graves y culpables", tipificados como:

- *"Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo"* (artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores);

- *"Fraude, deslealtad y abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso. Tendrá esta consideración el retraso en practicar, total o parcialmente, la liquidación del importe de la venta de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego, durante un período de tiempo de tres o más días en un mes, por causas imputables al vendedor. Las liquidaciones y devoluciones incorrectamente practicadas por negligencia culpable del vendedor"* (artículo 67.c.1) del XV Convenio Colectivo de la ONCE).

- *"La violación de los deberes de atención al cliente, de respeto y calidad en el trato con terceras personas y con instituciones, con motivo del trabajo, y de la imagen comercial exigible, cuando de ella se pueda derivar perjuicio muy grave para el servicio"* (artículo 67.c.12) del XV Convenio Colectivo de la ONCE).

TERCERO.- *El día 9 de diciembre de 2.016 el Promotor Comercial de la Agencia de Cuenca, D. Efrain , se intentó poner en contacto telefónico con el actor sin que éste respondiera a las llamadas, comprobándose que no se habían liquidado las deudas generadas por la venta de productos de la ONCE. En fecha 12 de diciembre de 2.016, la esposa del actor se pone en contacto con dicho Promotor Comercial comunicándole que su marido se encuentra en prisión preventiva en Albacete por atraco a entidad bancaria en Navas de Jorquera; ese mismo día se procedió a la suspensión cautelar del contrato de trabajo del actor hasta en tanto no se resolviera su situación penal. En fecha 14 de diciembre posterior, el Jefe de Ventas de la Delegación Territorial de la ONCE (D. Hilario) y el Gestor Comercial (D. Mariano), previa cita concertada con la esposa del actor, acuden a su domicilio particular en la localidad de Iniesta para la retirada de la dotación y productos de juego que aún estuvieran en poder del actor. En fechas 16 y 28 de Diciembre de 2.016 y 4 de enero de 2.017 la esposa del actor realiza ingresos por importe de 500, 100 y 500 €, respectivamente, para ir liquidando las cantidades pendientes de pago del actor. En fecha 4 de enero de 2.017 se detrajo de la última nómina del actor la cantidad de 758,59 €, siendo finalmente liquidada el resto de deuda pendiente (1.591,35 €) en fecha 8 de febrero de 2.017.*

CUARTO.- *Mediante Auto del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 1 de Casas Ibáñez (Albacete), de fecha 9 de diciembre de 2.016 , se acordó la prisión provisional comunicada y sin fianza del actor por la presunta comisión de un delito de robo con intimidación en una sucursal bancaria.*

QUINTO.- *Según Sentencia nº 303/17, de 18 de julio de 2.017, emitida por el Juzgado de lo Penal nº 1 de Albacete , el actor fue condenado como autor penalmente responsable de un delito de robo con intimidación en local abierto al público (sucursal bancaria), con la circunstancia agravante de disfraz, y la circunstancia atenuante de reparación del daño, a la pena de tres años, seis meses y un día de prisión, si bien se procedió en la misma Sentencia a acordar la suspensión de la pena de prisión condicionado a que no delinca durante el plazo de suspensión y a que continúe el actor en tratamiento de deshabituación al que actualmente está sometido por su adicción a la cocaína.*

SEXTO.- *El delito cometido por el actor tuvo repercusión mediática en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en especial en las provincias de Cuenca y Albacete.*

SÉPTIMO.- *El actor ha sido amonestado con anterioridad en dos ocasiones por incumplimientos en la obligación de liquidar sus productos con advertencias verbales y por escrito, con fecha 3 de septiembre de 2.015 y 6 de octubre de 2.016.*

OCTAVO.- *Es de aplicación el XV Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal (B.O.E. nº 213, de 5 de septiembre de 2.013).*

NOVENO.- *El actor no ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.*

DÉCIMO.- *Que se ha celebrado el preceptivo Acto de Conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cuenca, con el resultado de intentada la conciliación "sin avenencia".»*

TERCERO.- *Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de D. Jose Miguel , el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del/de la Magistrado/a Ponente para su examen y resolución.*

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El juzgado de lo social de Cuenca dictó sentencia de 19-10-17 por la que desestimando la demandada, calificaba como procedente el despido acordado. Contra tal resolución se alza en suplicación la parte demandante y ahora recurrente, esgrimiendo con correcto amparo procesal, tres motivos dedicados a la revisión del derecho aplicado al amparo de la letra c/ del art. 193 de la LRJS .

SEGUNDO: Por razones de orden sistemático, comenzaremos por abordar el último motivo del recurso, en el que, con cita de infracción del art. 54.2 del ET , se invoca una cuestión que carece de autonomía conceptual, por cuanto, en su caso, debería considerarse al valorar el conjunto de las conductas imputadas al trabajador, en orden a determinar su culpabilidad.

En efecto, la parte pretende hacer valer la existencia de una pretendida adicción a la cocaína del trabajador, que sin embargo no puede ser considerada en esta alzada. En primer lugar, porque no existe el más mínimo rastro de su existencia ni de su alcance en la información fáctica de la sentencia de instancia. Y en segundo lugar, y con independencia de lo anterior, porque una adicción a sustancia tóxica es por sí misma irrelevante, en cuanto lo decisivo es, como ya señalamos en nuestra sentencia de 3- 3-15 (rec. 1879/15), -en aquel caso en relación a una ludopatía-, que por cuestionarse la imputabilidad, se considere que concurre culpabilidad, que desde la perspectiva laboral, " *requiere de manera inexcusable primero, la existencia de una integridad psicológica que permita al sujeto conocer el contenido ético y el alcance de sus actos y segundo, el mantenimiento de la capacidad volitiva, entendida como posibilidad real del sujeto de determinar sus acciones* ".

Pero no existe, como acabamos de decir, el más leve rastro de la concurrencia de aquellos factores que pudieran incidir en la culpabilidad del sujeto, a los efectos de valorar las conductas imputadas. En consecuencia, el motivo debe ser desestimado.

TERCERO: En el primer motivo del recurso, se invoca la infracción del art. 54.2 d/ del ET y 67 c / 1 del Convenio Colectivo de la ONCE, por entender que *de las dos conductas imputadas, la relativa a la falta de liquidación de los cupones y productos del juego de la ONCE, no reviste las notas precisas para justificar el despido acordado.*

Debemos realizar un breve resumen de los hechos relevantes para el caso, de manera que aprovechará tanto a este motivo como al siguiente. En lo sustancial, *el demandante fue detenido el día 7-12-16 por el atraco a una sucursal bancaria de la localidad albaceteña de Navas de Jorquera, decretándose su prisión provisional mediante auto de 9-12-16 , y siendo finalmente condenado mediante sentencia de 18-7-17 como autor de tal delito, a la pena de prisión de 3 años, 6 meses y 1 día.*

La primera conducta imputada al interesado es, como ya hemos dicho, que no procedió a liquidar la venta de cupones y productos del juego de la ONCE, que como se deriva del contenido de la carta de despido, que es directamente accesible por esta sala, en cuanto despliega los efectos procesales previstos en el art. 105.2 de la LRJS , se refería a fechas posteriores a su detención, razón por la cual entiende la parte recurrente, que no podía reprocharse la conducta indicada.

A la vista de los antecedentes referidos, debemos entender que *el hecho de la privación de la libertad del trabajador, constituía una causa que incidía sin lugar a dudas en la posibilidad de cumplir con sus obligaciones de liquidación puntual y en la manera normalmente establecida en la mecánica de la empresa. Ello es así porque aún contando con que la detención y posterior prisión del interesado, no fueran impeditivas, en cuanto que fueron comunicadas, y por tanto pudiera cursar las instrucciones oportunas para realizar aquella liquidación, lo cierto es que no podemos apreciar que, en atención a las circunstancias concurrentes, se hubiera producido un abandono de las obligaciones en tal sentido.* En efecto, el trabajador fue detenido el 7-12-16, y solo dos días después, el 9-12-16, el promotor comercial de la agencia de Cuenca intentó ponerse en contacto telefónico con el trabajador, sin éxito, hasta que otros tres días después, el 12-12-16, la mujer del recurrente comunicó al indicado promotor que su marido estaba en prisión. Previa cita con dicha señora, un jefe de ventas y un gestor comercial se personaron en el domicilio del interesado el 14-12 para retirar la dotación y productos de juego, realizando la mujer del interesado diversos ingresos el 16 y 28-12-16 y el 4-1-17, todo ello sin perjuicio de que se liquidara otra cantidad pendiente mediante descuento el 4-1-17 en la nómina del trabajador, y que se liquidara el resto de la cantidad pendiente el 8-2-17.

Como puede apreciarse sin mayores dificultades, el lapso temporal desde la detención, al momento en que la

cónyuge del demandante contactó con la empresa, no puede calificarse como excesivo. Es más, sin contar con el infructuoso intento de contacto telefónico de 9-12-16, la indicada señora contactó con la empresa comunicando lo ocurrido el día 12, cinco días después de la detención, y mediando un fin de semana, iniciándose a partir de dicho momento las gestiones de liquidación, que se produjeron en los términos ya expuestos. En tales condiciones, considerando el impacto personal que sin lugar a dudas implica la privación de libertad para el propio afectado, con independencia de que los hechos demuestren la completa adecuación a su reprochable conducta, y aún en mayor medida para su ámbito familiar, que se reaccione avisando a la empresa con cinco días de diferencia, de los cuales dos son inhábiles a efectos laborales, se muestra como una reacción que impide apreciar un abandono de las obligaciones laborales del detenido, aunque por obvias razones existiera un retraso en las liquidaciones, con la justificación ya expuesta.

No nos cabe duda de que el retraso o el incumplimiento en relación a la obligación de liquidación de cupones y productos del juego de la ONCE, puede integrar una causa de despido. Pero cuando tal situación se produce como consecuencia de la imposibilidad física del trabajador derivada de su privación de libertad, y su propio entorno familiar asume en un tiempo prudencial tal obligación, aún de manera imperfecta, en cuanto no se le puede exigir el mismo grado de diligencia en tales labores, no cabe entonces hablar de un incumplimiento de la culpabilidad y gravedad necesarias para integrar la correspondiente infracción. Solo queda por decir que si bien existían antecedentes de otras advertencias por retrasos en las liquidaciones, las mismas no se han invocado de modo tal que pudiera valorarse alguna forma de reincidencia, que por lo demás, y en base a lo ya dicho, no cabría apreciar en relación a esta última conducta.

En fin, considerando que el principio de gradualidad y proporcionalidad, impide apreciar como una conducta sancionable esta primera considerada, el motivo debe ser estimado.

CUARTO: En el siguiente motivo del recurso, dedicado también a la revisión jurídica, se invoca la infracción de los arts. 5 c /, 22 y 54.2 del ET, y 67 c / 12 del Convenio Colectivo de la ONCE (que aunque no se dice, es el publicado BOE de 5-9-13), por entender que tampoco podía fundarse el despido en la segunda de las conductas imputadas, esto es, en la propia comisión del delito de atraco al que nos hemos referido en el fundamento anterior.

Pues bien, la comisión de un delito fuera del ámbito laboral, puede ser valorado en este caso desde diferentes perspectivas, a los efectos de decidir el despido de un trabajador, dado que los dos preceptos concernidos del convenio colectivo aplicable, se citan en la carta de despido.

En primer lugar, puede considerarse que la mera comisión del delito, constituye una causa de despido, sea cual fuese el tipo de conducta delictiva, esto es, guarde o no relación con el trabajo desarrollado por el trabajador despedido. Esta es la posibilidad a la que se refiere el art. 67 c/ 1 del Convenio, cuando tipifica como falta muy grave " *El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso* ". Ahora bien, el indicado precepto no puede interpretarse de manera tal, que se adelante la calificación como delito, al único momento en que este puede tenerse como tal, que es el de dictarse sentencia que luego adquiere firmeza.

Debe recordarse ahora, nuestro reiterado criterio, contenido, entre otras, en nuestras anteriores sentencias de 14-7-16 (rec. 642/16), y de 13-10-16 (rec. 1004/16), en las que aplicando la jurisprudencia en la materia, contenida en la STS de 14-2-13 (rec. 979/2012), decíamos:

" A la vista de los referidos antecedentes, debemos ahora recordar que, según el art. 43.1 g/ del ET , constituye causa de suspensión de la relación laboral la "privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria". Y que de acuerdo con una consolidada doctrina jurisprudencia, desaparecida la causa que ampara la suspensión de la relación laboral, por existencia de sentencia firme, la ausencia del trabajador habilita a la empresa, como mera facultad ejercitable o no, a decidir el despido del trabajador por ausencias continuadas. Ahora bien, la figura del despido no se hace necesaria, si de la actuación del trabajador cabe deducir su abandono de la relación laboral, en cuyo caso se puede tener por dimitido "

Es sobre este criterio general, sobre el que opera el precepto convencional que considera la comisión de un delito como causa de despido. Y en consecuencia, se podrá extinguir la relación laboral por despido disciplinario, con amparo en el reseñado precepto del convenio, cuando exista condena penal firme, sea cual fuese la naturaleza del delito, esto es, guarde o no relación con la prestación de servicios, haya provocado o no la condena a privación de

libertad, y se haya hecho o no finalmente efectiva, esto es, completamente desvinculada ya de que tras la condena, el trabajador falte o no al trabajo. Pero lo que no se puede es adelantar la reacción empresarial a un momento en el que, por muy expresivos que sean los hechos, no se puede considerar al trabajador como autor de un delito en sentido técnico jurídico.

En segundo lugar, puede sostenerse, que la misma comisión del delito rompe los vínculos de confianza con el trabajador, y además afecta a la imagen de la empresa, con base en el art. 67 c/ 12 del Convenio que tipifica igualmente como falta muy grave: " La violación de los deberes de atención al cliente, de respeto y calidad en el trato con terceras personas y con instituciones, con motivo del trabajo, y de la imagen comercial exigible, cuando de ella se pueda derivar perjuicio muy grave para el servicio ".

Sin embargo, tal posición no puede sostenerse. En efecto, no parece dudoso que la comisión de cualquier delito, puede quebrar la confianza en el trabajador, y afectar la imagen de la empresa, pero no por ello puede acordarse el despido, sino con las prevenciones ya vistas en cuanto a los efectos suspensivos de la prisión, y extintivos de la condena, para el caso de que implique inasistencia al trabajo, salvo que el convenio colectivo, como es el caso, disponga otra cosa. Solo si la comisión del delito fuera del ámbito de trabajo, supone un daño directo a los intereses de la empresa, y una vulneración de la buena fe contractual, puede acordarse el despido, como ocurrió en la STS de 21-9-17 (rec. 2397/15), en relación a una trabajadora que fue sorprendida hurtando productos de su empleadora, en un establecimiento distinto de aquel en el que prestaba sus servicios. Se dice en la resolución reseñada:

" El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5. letra a) ET , impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación - y reitera el art. 20.2º ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que pueden ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario. Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo. Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el art 54. 2 ET , como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios. Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral ".

Senso contrario , si el comportamiento no tiene relevancia directa para el interés de la empresa, fuera del genérico que lleva aparejada la comisión de cualquier delito por sus trabajadores, entonces no podemos amparar que la situación que ahora valoramos, pueda fundar el despido disciplinario acordado. Lo que parece derivarse de las actuaciones, es que la empleadora se ha adelantado a las consecuencias naturales de la conducta del trabajador, a la vista de la regulación convencional. Por ello procede la estimación del recurso, con correlativa revocación de la sentencia combatida, estimando la demanda, y declarando la improcedencia del despido, tomando como base para las ineludibles consecuencias de tal decisión, los datos de antigüedad (del 26-6-08 a 22-3-17) y salario (71,38 € diarios con ppe), que se han hecho constar sin debate en la resolución de instancia.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Jose Miguel contra la sentencia dictada el 19-10-17 por el Juzgado de lo Social de Cuenca , en virtud de demanda presentada por el indicado contra la ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES, y en consecuencia **revocando** la reseñada resolución y estimando la demanda, debemos declarar y declaramos la improcedencia del despido acordado, debiendo la empresa optar, en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de la presente resolución, entre la readmisión, o el abono de la cantidad de 23.947,99 €, con abono de los salarios de tramitación solo en el primer caso. Y en consecuencia, debemos condenar y condenamos a la empresa demandada, a estar y pasar por la anterior declaración. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF ; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL ; y**

3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 1818 17 ; pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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