

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA**

Sentencia 1046/2018, de 17 de julio de 2018

Sala de lo Social

Rec. n.º 540/2018

SUMARIO:

Despido objetivo por causas organizativas. Razonabilidad y justificación. *Despido de la trabajadora al resultar obligada la empresa a la contratación de dos trabajadores discapacitados en cumplimiento de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.* Partiendo de que la empresa hubo incumplido el deber de reserva de puestos, ha de exigirse desde el punto de vista de la razonabilidad de la medida que, una vez requerida por la Inspección de Trabajo para dar cumplimiento a dicho deber, lo hiciera de la manera menos gravosa para los trabajadores. No se considera exorbitante exigir a la empresa que, cuanto menos, procurase remediar su propio incumplimiento sin irrogar perjuicios innecesarios a los trabajadores de su plantilla, por lo que, no haciendo mención en la carta de despido a la imposibilidad de haber contratado a los dos trabajadores discapacitados para otros departamentos o áreas de la empresa en que no se produjera el sobredimensionamiento alegado por ella, el despido deviene improcedente. La empleadora no ha acreditado, y ni siquiera argumentado en la comunicación de cese, la imposibilidad de mantener la contratación de la trabajadora en otras áreas o departamentos de la empresa.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 52 c).

RDLeg. 1/2013 (Texto Refundido de la ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), art. 42.

PONENTE:

Don Isidro Mariano Saiz de Marco.

Magistrados:

Don ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO

Don JESUS RENTERO JOVER

Don MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

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

ALBACETE

SENTENCIA: 01046/2018

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

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 13034 44 4 2017 0001855

Equipo/usuario: 7

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000540 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000618 /2017

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña OVINOS MANCHEGOS SL OVINOS MANCHEGOS SL

ABOGADO/A: MARIA TERESA VILLAGARCIA SANCHO

PROCURADOR: JUAN VILLALON CABALLERO

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Rocío

ABOGADO/A: RAFAEL TORRES GARCIA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL: CARMEN ISABEL SERRANO PÉREZ

Magistrado/a Ponente: Ilmo. Sr. D. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO.

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JESÚS RENTERO JOVER

D. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO

D^a. MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

En Albacete, a diecisiete de julio de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 1046/18

En el Recurso de Suplicación número 540/18, interpuesto por la representación legal de OVINOS MANCHEGOS S.L., contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Ciudad Real, de fecha 3 de noviembre de 2017 y auto de complementación de sentencia con fecha 15 de noviembre de 2017, en los autos número 618/17, sobre despido, siendo recurrido Rocío .

Es Ponente la Ilmo. Sr. Magistrado D. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por DOÑA Rocío frente a la empresa OVINOS MANCHEGOS S.L. por despido, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO, condenando a OVINOS MANCHEGOS S.L. a estar y pasar por esta declaración, y a que, por tanto, readmita a la demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con el abono en tal caso de los salarios dejados de percibir, o bien la indemnice con la suma de 12.054,85 euros; debiendo advertir por último a la empresa que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DIAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión".

En fecha 15 de noviembre de 2017 se dicta auto de complementación de sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

" Procede practicar el complemento de la sentencia interesado en los términos previstos en el fundamento jurídico único de esta resolución".

" ÚNICO.- El artículo 215 de la Ley de Enjuiciamiento Civil regula la subsanación y complemento de sentencias y autos defectuosos o incompletos.

En su apartado primero establece que "Las omisiones o defectos de que pudieren adolecer sentencias y autos y que fuere necesario remediar para llevar plenamente a efecto dichas resoluciones podrán ser subsanadas, mediante auto, en los mismos plazos y por el mismo procedimiento establecidos en el artículo anterior".

En el apartado segundo dispone que "si se tratase de sentencias o autos que hubieren omitido manifiestamente pronunciamientos relativos a pretensiones oportunamente deducidas y sustanciadas en el proceso, el Tribunal, a solicitud escrita de parte en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la resolución, previo traslado por el Secretario judicial de dicha solicitud a las demás partes, para alegaciones escritas por otros cinco días, dictará auto por el que resolverá completar la resolución con el pronunciamiento omitido o no haber lugar a completarla".

En el caso de autos, examinando la resolución dictada, se advierte que no contiene pronunciamiento alguno respecto de la cantidad ya percibida por la trabajadora en concepto de indemnización por importe de 6.671,56 euros.

A la vista de lo expuesto, se accede al complemento interesado.

Por ello, se añade el siguiente párrafo en el fundamento de derecho tercero: "De la indemnización resultante se ha de descontar la cantidad de 6.671,56 euros que ya se abonó a la trabajadora como se indicó en la carta de despido mediante el cheque número NUM000 de 23.6.2017".

Y en la parte dispositiva se añade: "... o bien la indemnice con la suma de 12.054,85 euros, de la que se ha de descontar la cantidad de 6.671,56 euros percibidos por la trabajadora".

Segundo.

Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO.- Doña Rocío ha prestado servicios como auxiliar administrativa a jornada completa para la empresa demandada Ovinos Manchegos S.L. desde el 22.3.2010, percibiendo un salario diario con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras de 45,49 euros.

Segundo.

El 23.6.2017 la empresa le entregó carta de despido, que se da por reproducida en esta sede, en la que se le comunicaba su despido objetivo por causas organizativas, con efectos de esa misma fecha.

En la carta de despido se detallaban las causas objetivas del mismo, indicándose literalmente:

"En fecha 27.12.2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Real, hace a esta empresa el requerimiento en materia de empleo de trabajadores con discapacidad obligándola a emplear a dos

trabajadores con discapacidad en aplicación del art. 42 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social .

Así pues y a fin de cumplir con la legalidad vigente, la gerencia de esta empresa se ha visto en la obligación de reorganizar las necesidades de personal de la empresa, teniendo que contratar en fecha 22 de mayo de 2017 a Don Carlos Alberto , discapacitado, con la categoría de Auxiliar Administrativo, que ha comenzado a desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo.

La incorporación de este trabajador a la plantilla, permaneciendo estable la productividad global de la empresa, conlleva inevitablemente en especial referencia a su puesto de trabajo, un sobredimensionamiento y duplicidad de tareas de todo punto insostenible para la empresa, por lo que lamentablemente nos vemos en la obligación de amortizar su puesto de trabajo por imperativo legal y en cumplimiento del requerimiento de la Inspección de Trabajo, dado que no existe otra solución ya que Usted rechazó expresamente el ofrecimiento de novar voluntariamente su contrato de trabajo en cuanto a la reducción de su jornada a un 50% que esta dirección le propuso como medida de flexibilidad interna, al objeto de evitar su despido, en cumplimiento de lo establecido en el art. 12.4 d) del ET que impide hacer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo unilateralmente por el empresario.

Es por ello que, en virtud de lo dispuesto en el art. 53b) del ET pongo a su disposición simultáneamente con la entrega de esta comunicación, la cantidad correspondiente en concepto de indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, cuya cuantía asciende a 6.671,56 euros".

Tercero.

El 16.12.2016 se giró visita de Inspección en la empresa Ovinos Manchegos S.L. dentro de la campaña de control del cumplimiento de la obligación de cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

El 28.12.2016 el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Ciudad Real requirió a la empresa Ovinos Manchegos S.L. para que contratase a dos trabajadores discapacitados en el plazo de un mes, acreditando el cumplimiento del requerimiento mediante la remisión de los correspondientes documentos a un correo electrónico antes del 31.1.2017.

Cuarto.

El departamento de Administración de la empresa Ovinos Manchegos S.L. cuenta con tres secciones, la de contabilidad, la de gestión y la de facturación, y con una jefa de Administración, Doña Julieta .

Doña Rocío prestaba servicios en la sección de Gestión, estando destinada al apoyo de contabilidad y archivo.

En el mes de junio de 2017 la empresa contaba con doce trabajadores en el Departamento de Administración.

Quinto.

El 6.2.2017 la empresa Ovinos Manchegos S.L. contrató a Doña Matilde , persona con discapacidad, para el departamento de Administración, en virtud de contrato de trabajo temporal para el grupo profesional de auxiliar administrativo, a tiempo completo, desde el 6.2.2017 al 5.2.2018 con período de prueba según Convenio.

La trabajadora no pasó el período de prueba, por lo que se extinguió la relación laboral, causando baja en la empresa el 5.4.2017.

Sexto.

El 14.2.2017 la empresa demandada contrató a Don Eutimio , discapacitado, para el puesto de peón de cargas de expediciones. El contrato de trabajo temporal fijaba una duración desde el 14.2.2017 a 13.2.2018.

El 14.7.2017 se le entregó carta de despido con efectos de 31.7.2017, en la que se le informaba que se extinguía su contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida con posterioridad a su colocación en la empresa.

Séptimo.

El 22.5.2017 la empresa contrató a Don Carlos Alberto , discapacitado, como auxiliar administrativo a tiempo completo.

Este trabajador se encarga de prestar servicios para tesorería y bancos en el departamento de Administración.

Octavo.

El 7.6.2017 se convirtió en indefinido el contrato temporal de la Auxiliar Administrativo Doña Sagrario , que venía prestando servicios en el departamento de Administración desde el 8.6.2015 en virtud de un contrato de trabajo en prácticas.

Noveno.

El 25.9.2017 la empresa contrató a Doña Tarsila , discapacitada, en virtud de contrato de trabajo temporal, para el grupo de auxiliar administrativo, a tiempo completo, con una duración de un año, asignándola al departamento de Administración.

Décimo.

El 18.9.2017, la empresa contrató a Doña Virginia , con el grupo de cotización 07, grupo al que pertenecía Doña Rocío .

UNDÉCIMO.- La trabajadora, no ostenta ni ha ostentado cargo sindical alguno, así como tampoco consta su afiliación sindical.

DUODÉCIMO.- El preceptivo acto de conciliación ante el SMAC, se celebró el día 1.8.2017, en virtud de papeleta presentada el 20.7.2017, concluyendo el mismo sin avenencia".

Tercero.

Que, en tiempo y forma, por la parte demandada, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

Se interpone recurso de suplicación por la empresa Ovinos Manchegos SL frente a sentencia del juzgado de lo social nº 1 de Ciudad Real por la que se estimó la demanda de la actora y se declaró la improcedencia de su despido, con los efectos inherentes.

La sentencia recurrida declara probado que la actora vino prestando servicios por cuenta de la empresa demandada desde 22 marzo 2010.

Dicha actora fue cesada por causas objetivas mediante comunicación de 23 junio 2017, con efectos de esa misma fecha.

En tal comunicación la empresa indicaba que por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se obligó a la empresa a emplear a dos trabajadores con discapacidad por aplicación de la normativa legal.

Se añadía que, como consecuencia de ello, la empresa había tenido que reorganizar las necesidades de personal habiendo contratado el 22 mayo 2017 a un trabajador discapacitado con la misma categoría profesional de la actora (Auxiliar administrativo) siendo este trabajador don Carlos Alberto . Se indicaba asimismo que, como consecuencia de ello se había producido un sobredimensionamiento de la plantilla por duplicidad de tareas.

En relación con los hechos indicados en la comunicación de cese objetivo la sentencia recurrida declara acreditados los siguientes extremos:

-Que la actora venía desempeñando funciones en la sección de gestión, estando dedicada al apoyo de contabilidad y archivo.

-Que el 16 diciembre 2016 se giró visita a la empresa por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Que el 6 febrero 2017 la empresa contrató a una persona con discapacidad para el departamento de Administración (doña Matilde). Sin embargo, tal relación laboral fue rescindida el 5 abril 2017 por no superación del período de prueba.

-Que el 14 febrero 2017 la empresa contrató a otra persona con discapacidad (don Eutimio) para el puesto de Peón de cargas de expediciones. Dicho trabajador fue cesado por ineptitud sobrevenida con efectos de 31 julio 2017.

-Que el 22 mayo 2017 la empresa contrató a otro trabajador discapacitado (don Carlos Alberto), siendo sus funciones de tesorería y relación con los bancos en el departamento de Administración.

-Que en junio de 2017 la empresa disponía de 12 trabajadores en el departamento de Administración.

-Que el 7 junio 2017 se convirtió en indefinido el contrato temporal de otra Auxiliar administrativo.

-Que el 18 septiembre 2017 la empresa contrató a otra trabajadora (doña Virginia) para el mismo grupo profesional de la demandante.

-Que el 25 septiembre 2017 la empresa contrató a otra trabajadora discapacitada (doña Tarsila) para el grupo de Auxiliar administrativo.

En su fundamentación jurídica la sentencia recurrida considera que en principio la causa organizativa invocada podría resultar acogible, toda vez que la empresa viene obligada a contratar a un mínimo de trabajadores discapacitados según normativa legal. No obstante, dicha sentencia considera que la causa invocada por la empresa no debe prosperar debido a que el 7 junio 2017 (es decir, quince días antes del cese de la actora) se convirtió en indefinido el contrato temporal de una Auxiliar administrativo que estaba contratada en prácticas. Además, el 18 septiembre 2017 (es decir, menos de tres meses después del cese de la actora) se contrató a tiempo parcial a una trabajadora con el mismo grupo de cotización de la demandante. Y por otro lado, el 25 septiembre 2017 (es decir, tres meses después del cese de la actora) se contrató como Auxiliar administrativo a una discapacitada. Sosteniendo en definitiva que lo anterior provoca que el cese de la actora no pueda considerarse justificada.

Segundo.

Ante todo, debe señalarse que junto con su escrito de recurso de suplicación la empresa recurrente aporta varios documentos interesando su incorporación a las actuaciones pues, según señala, se trataría de documentos decisivos para la resolución del recurso que dicha parte no pudo aportar con anterioridad por causas a ella no imputables.

Tales documentos son, según indica, una solicitud de reducción de jornada de una trabajadora formulada el 26 junio 2017 y su comunicación al Servicio Público de Empleo en 10 julio 2017, así como una solicitud de reducción de jornada de otra trabajadora formulada el 5 octubre 2017 y su comunicación al Servicio Públicos de Empleo en 26 octubre 2017.

Dichos documentos pudieron perfectamente haberse aportado por la demandada en el acto del juicio, que tuvo lugar el 2 noviembre 2017.

Por tanto, no procede su admisión, toda vez que el art. 233 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se refiere a documentos que no hubieran podido aportarse anteriormente al proceso por causas que no fueran imputables a la parte, no siendo éste el caso según se ha dejado expuesto.

Tercero.

Como primer motivo de recurso, por la vía del apartado b) del art. 193 de la Ley procesal laboral se interesa que se revise el Hecho Probado Noveno de la sentencia recurrida (en que se indica que el 25 septiembre 2017 la empresa contrató a Doña Tarsila , discapacitada, en virtud de contrato de trabajo temporal, para el grupo de Auxiliar administrativo, a tiempo completo, con una duración de un año, asignándola al departamento de Administración) para que se añada que ello se hizo a fin de cumplir con el cupo de reserva de trabajadores discapacitados según el

artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad de su Inclusión Social al haber causado baja el trabajador discapacitado Don Eutimio .

Tal adición se interesa con base en documentos obrantes a folios 69 y 33, indicándose que además así consta en los Hechos Probados Sexto y Séptimo de la sentencia recurrida.

Pues bien, tal como señala la propia empresa recurrente, el hecho de la contratación de Don Eutimio figura recogido en el ordinal fáctico sexto de la sentencia recurrida, y asimismo en dicho ordinal se reseña que el citado trabajador fue cesado con efectos de 31 de julio de 2017 por ineptitud sobrevenida.

Por consiguiente este extremo no necesita ser añadido.

En cuanto al requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere la recurrente, no es negado por la parte recurrida al impugnar el recurso de suplicación.

Lo que al respecto obra en las actuaciones es una diligencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 16 de diciembre de 2016 en que se requirió a la empresa para que aportase determinada documentación, entre ella los trabajadores discapacitados que faltaban para alcanzar el porcentaje de reserva a esa fecha.

De todos modos, este extremo, y en concreto que la empresa venía obligada a contratar a dos trabajadores con discapacidad para cubrir el cupo exigido por la normativa legal, es algo que se recoge expresamente en la resolución de instancia, por lo que la adición que se interesa deviene asimismo innecesaria, por ser un extremo que ya figura en la sentencia recurrida.

Cuarto.

Como segundo motivo de recurso, por la vía del apartado c) del art. 193 de la Ley procesal laboral se alega infracción por la sentencia recurrida de lo dispuesto en el artículo 52-c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 51-1 del mismo texto legal , así como jurisprudencia recaída en aplicación de tales preceptos.

Básicamente se señala que la empresa venía obligada por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a contratar a dos trabajadores discapacitados para cumplir con la exigencia legal del artículo 42 del real decreto legislativo 1/2003 de 29 de noviembre (por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), según el cual "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad".

Sostiene que cuando se produjo el despido de la actora se había incorporado poco antes a la plantilla empresarial un trabajador discapacitado (don Carlos Alberto); siendo que, al incorporarse este trabajador al Departamento en que venía prestando servicios la actora, se produjo el sobredimensionamiento que motivó el cese de la demandante.

Añade que la sentencia recurrida viene a acoger esta conclusión, pero considera que la razonabilidad de la medida no es compatible con determinadas contrataciones realizadas con posterioridad al cese de la actora.

Argumenta al respecto que, por lo que se refiere a la conversión en contrato por tiempo indefinido de un contrato temporal, ello no es motivo que justifique la declaración de improcedencia del cese de la actora, pues se trataba de una trabajadora que ya formaba parte con anterioridad de la plantilla empresarial.

En cuanto a la contratación de otra trabajadora discapacitada el 25 septiembre 2017, señala que ello vino dado por el ya referido requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que exigió contratar a dos trabajadores discapacitados, siendo que hasta entonces sólo había un trabajador discapacitado en plantilla.

Y en cuanto a la contratación de otra trabajadora (doña Virginia) con el mismo grupo de cotización de la actora, aduce que ello se debió a las posteriores reducciones de jornada de dos trabajadoras que formaban parte de la plantilla empresarial.

Pues bien, en relación con el dato de que la empresa venía obligada a contratar a dos trabajadores con discapacidad, es un extremo que figura recogido en la sentencia recurrida, y de hecho uno de los argumentos utilizados por la parte actora para instar la improcedencia de su despido de es que su puesto de trabajo no habría sido realmente amortizado, sino que la actora habría sido sustituida por un trabajador discapacitado.

La incorporación del trabajador discapacitado don Carlos Alberto (a raíz del requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social practicado en diciembre de 2016) tuvo lugar el 22 mayo 2017.

Dicho trabajador discapacitado (don Carlos Alberto) pasó a realizar funciones en el departamento de la actora, y es como consecuencia de ello que la empleadora aduce que se produjo un sobredimensionamiento de la plantilla.

El cese objetivo de la actora tuvo lugar el 23 junio 2017, un mes más tarde de la contratación del referido trabajador discapacitado.

En la sentencia recurrida se consigna:

-Que el 7 junio 2017 se hubo convertido en indefinido el contrato temporal de otra Auxiliar administrativo.

-Que el 25 septiembre 2017 la empresa contrató a otra trabajadora discapacitada (doña Tarsila) para el grupo de Auxiliar administrativo.

-Que el 18 septiembre 2017 la empresa contrató a otra trabajadora (doña Virginia) para el mismo grupo profesional de la demandante.

La empleadora considera que estas contrataciones no enervarían la concurrencia de causa objetiva justificadora del cese, pues:

a) La trabajadora cuyo contrato se hubo convertido a "por tiempo indefinido" ya estaba ligada con anterioridad a la empresa mediante un contrato temporal, de modo que dicha conversión a "trabajadora indefinida" no supuso una incorporación "ex novo".

b) La contratación de otra trabajadora discapacitada (doña Tarsila) para el grupo de Auxiliar administrativo se hizo por imposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de cubrir el mínimo de dos trabajadores discapacitados.

c) La también posterior contratación de otra trabajadora (doña Virginia) para el mismo grupo profesional de la demandante, unos tres meses después del cese de la actora, fue a tiempo parcial y como consecuencia de dos reducciones de jornada planteadas con posterioridad al cese de la demandante.

Pues bien, para pronunciarnos acerca de la razonabilidad y justificación de la medida objetiva de carácter organizativo consistente en el cese de la actora, ha de partirse de la base de que, según la empleadora, dicho cese vino motivado por un requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conforme al cual debía emplear a dos trabajadores discapacitados por aplicación de una norma legal; siendo que tal infracción de la norma sobre reserva de puestos para discapacitados vino dada por un incumplimiento realizado por la empresa, quien debió haber cumplido en su momento tal obligación de reserva de puestos a discapacitados.

Por consiguiente, se trata aquí de determinar si resulta justificado y razonable que el originario incumplimiento empresarial relativo a la obligación de reserva de puestos a discapacitados se haga recaer sobre la demandante, teniendo en cuenta que ésta no tuvo participación alguna en dicho incumplimiento, ya que la ausencia de contratación por la empleadora de dos discapacitados resulta imputable a la propia empresa, y en ningún caso a la trabajadora demandante.

Partiendo de la base de que la empresa hubo incumplido el tan citado deber de reserva de puestos, ha de considerarse exigible desde el punto de vista de la razonabilidad que la empleadora, una vez requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para dar cumplimiento a tal deber, lo hiciera de la manera menos gravosa para los trabajadores.

Ha de tenerse en cuenta al respecto que la contratación de los dos discapacitados podía ser para cualquier puesto de trabajo de todos los existentes en la empresa.

Por consiguiente, la empleadora debió adoptar las medidas posibles para que el cumplimiento de dicha obligación (en su momento inobservada por ella) se realizase en lo posible sin irrogar perjuicios a los trabajadores ya incorporados a su plantilla, pudiendo por tanto emplear a los dos trabajadores discapacitados en nuevos puestos que hubiera que cubrir en cualquier área o departamento de la empresa.

Es notable al respecto que en la comunicación de cese objetivo, transcrita en el ordinal fáctico segundo de la sentencia recurrida, no se hace referencia alguna a la imposibilidad de dar cumplimiento al requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la incorporación de trabajadores discapacitados en otras áreas o departamentos de la empresa, pues lo que se indica es que la incorporación de un trabajador discapacitado ha producido "un sobredimensionamiento y duplicidad de tareas" que afectaría especialmente al puesto de trabajo de la actora. Pero, como decimos, ninguna referencia se hace a la imposibilidad de haber contratado a dos trabajadores discapacitados para otros departamentos o áreas de la empresa en que no se produjera tal sobredimensionamiento y por tanto no hubiera obligación de cesar a ningún trabajador de la plantilla.

Es cierto que esta exigencia de motivación y acreditación excede de lo que con carácter general la jurisprudencia viene considerando en orden al deber de justificar la concurrencia de causas organizativas, pero la mayor exigencia o rigor con que la situación ha de contemplarse en este caso obedece a que la causa organizativa

alegada trae causa de un previo incumplimiento empresarial de sus obligaciones legales; incumplimiento éste apreciado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De modo que no se considera exorbitante exigir a la empresa que, cuando menos, procurase remediar su propio incumplimiento sin irrogar perjuicios innecesarios a los trabajadores de su plantilla, esto es, no haciendo recaer sobre ellos (y en concreto sobre la actora) las consecuencias de su previo incumplimiento legal.

Como consecuencia de ello, debe llegarse a la conclusión de que la sentencia recurrida ha considerado correctamente que la decisión extintiva adoptada en relación con la actora no supera el juicio o examen de razonabilidad, y ello por cuanto que, pudiendo la empleadora haber dado cumplimiento al requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sin necesidad de cesar a la demandante, dicha empleadora no ha acreditado, y ni siquiera argumentado en su comunicación de cese, la imposibilidad de tal actuación.

Por todo lo expuesto, ha de llegarse a la conclusión de que la sentencia recurrida no ha infringido las disposiciones normativas y doctrina judicial mencionadas en el motivo, debiendo por tanto desestimarse éste y, con él, el recurso de suplicación, con la consiguiente confirmación de la resolución de instancia.

Quinto.

Conforme al artículo 235-1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, "La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación...".

En el presente caso, siendo la sentencia desestimatoria del recurso de suplicación formulado por Ovinos Manchegos SL, habiendo sido éste impugnado por la actora mediante escrito presentado en fecha 12 febrero 2018, y no siendo la parte cuyo recurso ha sido desestimado titular del beneficio de justicia gratuita, procede condenar a dicha parte recurrente a abonar las costas del recurso, consistentes en los honorarios del profesional que ha asistido a la parte recurrida, cuya cuantía esta Sala fija prudencialmente en 500 euros.

Sexto.

En relación con el depósito para recurrir y la cantidad importe de la condena que en su caso haya tenido que consignar o avalar la parte recurrente en suplicación, se estará a lo dispuesto en los arts. 203 y 204 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de modo que, al haberse desestimado el recurso de suplicación, procede acordar la pérdida del depósito que se haya hecho para recurrir, manteniéndose la consignación o aval de la cantidad importe de la condena efectuados hasta que se cumpla la sentencia o en ejecución de ésta se acuerde su realización.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación formulado por Ovinos Manchegos SL frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social nº 1 de Ciudad Real de fecha 3 de noviembre de 2017, en autos nº 618/2017 de dicho juzgado, siendo parte recurrida doña Rocío, en materia de Despido; y en consecuencia confirmamos la sentencia recurrida.

Se imponen las costas del recurso de suplicación a la parte recurrente, comprendiendo éstas los honorarios del profesional que ha asistido a la parte recurrida, cuya cuantía se fija en 500 euros (QUINIENTOS EUROS).

Se acuerda la pérdida del depósito que se haya realizado para recurrir, dándose al mismo el destino legal; y en cuanto a la consignación o aval que se haya efectuado de la cantidad importe de la condena, se acuerda su mantenimiento hasta que se cumpla la sentencia o en ejecución de la misma se acuerde su realización.

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, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) 0044 0000 66 0540 18, 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 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.

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.