

percibir que le correspondan al trabajador, con el límite de la suma de tales salarios. Sólo si estos salarios fueran inferiores a las prestaciones percibidas, el exceso deberá devolverlo el trabajador (lo que no sucedía en el caso comentado).

Es ésta y no otra, a mi juicio, la secuencia lógica que produce una recta interpretación del precepto. La compensación se establece, por ministerio de la Ley, de manera exclusiva, entre la entidad gestora y el empresario, que han sido, sucesivamente deudores del trabajador, único acreedor. En ningún supuesto cabe admitir que la entidad gestora compense lo abonado, que por ministerio de la ley se considera prestación indebida por causa no imputable al trabajador, con el crédito que el trabajador tiene a favor del empresario por los salarios de tramitación.

Es más, ni siquiera en los supuestos en los que la prestación indebida abonada fuera superior a los salarios de tramitación podría la entidad gestora compensar directamente con el trabajador la diferencia dado que, para estos casos, la ley prevé la reclamación de la entidad gestora al trabajador y si éste no reintegra la norma determina que se siga lo dispuesto en el artículo 227.1 LGSS que, aunque, implica la innecesariedad de acudir al órgano judicial facultando a la entidad gestora a exigir la devolución de las cantidades indebidas, dicha exigencia está sujeta a procedimiento administrativo en el que el supuesto responsable puede comparecer y alegar lo que a su derecho convenga, antes de que proceda la entidad gestora al cobro de la deuda por los medios legalmente procedentes.

Es la aplicación de este precepto (el artículo 227.1 LGSS) lo que permite a la sentencia refutar el argumento de la instancia consistente en la imposibilidad que la entidad gestora tiene de solicitar el reintegro al FOGASA, pues, para los casos en los que el empresario no ingrese la prestación percibida por el trabajador, puede aquélla iniciar la vía ejecutiva contra el empresario, verdadero y único responsable.

En definitiva, en la mecánica de la ley, sólo hay un supuesto en el que el trabajador debe reintegrar: cuando lo percibido por la prestación de desempleo sea superior a la suma de los salarios de tramitación. En este supuesto, la prestación hasta el límite de dichos salarios, y en el resto de supuestos, la prestación íntegra, queda consolidada para el trabajador; resultando único deudor, frente a la entidad gestora, el empresario, de lo que se infiere que los riesgos de insolvencia empresarial los debe soportar la Seguridad Social y nunca el trabajador.

## § 54

### **Prescripción de la acción para reclamar daños causados por incumplimientos de obligaciones laborales y de Seguridad Social**

por MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ *Universidad de Sevilla*

*Sentencia comentada:*

↳ STSJ País Vasco de 26 de abril de 2005 (AS 2005, 2473)

## 1. LOS HECHOS DECLARADOS PROBADOS

La Sentencia que ahora se comenta trae su causa en el recurso de suplicación

interpuesto tanto por la trabajadora como por la empresa demandada frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Donostia de 4 de junio de 2004 dictada en proceso sobre Reclamación de Cantidad.

En dicha resolución judicial se declara probado que la trabajadora venía prestando servicios para la empresa demandada (fundación social y cultural kutxa) desde 1987 como monitora de corte y confección con una jornada de 8 horas mensuales (aspecto, no obstante, controvertido). Fue despedida y tal decisión declarada improcedente por Sentencia del mismo Juzgado de 15 de febrero de 2000. Durante todo ese lapso temporal la actora no estuvo dada de alta en la Seguridad Social, levantando la Inspección de Trabajo acta de liquidación correspondiente al período comprendido entre el 1 de octubre de 1997 y el 22 de febrero de 2000, fecha de la extinción del contrato.

Con posterioridad, y tras agotar las prestaciones de desempleo y cumplidos los 52 años, solicitó la prestación asistencial para mayores de 52 años que le fue denegada, decisión que fue finalmente confirmada por la Sala de lo social del TSJ del País Vasco en fecha 20 de mayo de 2003 (AS 2003, 1398).

## 2. ACERCA DEL CASO PLANTEADO

La trabajadora, que desde 1987 prestaba servicios en períodos discontinuos coincidentes con el año académico, en el curso 1999-2000 y ante la falta de llamamiento para retomar su prestación de servicios, interpone demanda de despido que fue estimada y en la que la empresa opta por la no readmisión.

Sin ser en este momento un tema litigioso no está de más recordar que el TS viene afirmando en unificación de doctrina que «la falta de llamamiento al comienzo del curso escolar, teniendo en cuenta que la calificación jurídica de esta actividad laboral es la de fijo discontinuo, al no haber ninguna modalidad temporal lícita en esa forma de prestación de servicios, constituye despido» (STS de 27 de marzo de 2002 [RJ 2002, 5312]; doctrina, no obstante, algo matizada en Sentencia más reciente que, a tenor de la nueva regulación dada a esta materia en la reforma 2001, descarta la aplicación de la regulación de los fijos discontinuos y la correspondiente al contrato a tiempo parcial y acude al art. 15.3 ET (RCL 1995, 997) a cuyo tenor «se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley», vid. STS 20 abril 2005 (RJ 2005, 3920).

Tras percibir la prestación por desempleo correspondiente, solicita el subsidio para mayores de 52 años que le es denegado en atención a no acreditar la trabajadora el período mínimo de cotización legalmente exigido, decisión que es ratificada por el Juzgado de lo Social y confirmada por el Tribunal Superior de Justicia en fecha de 20 de mayo de 2003 (AS 2003, 1398).

A la vista de todo lo anterior, interpone Demanda en reclamación de cantidad el 18 de julio de 2003, en concreto, por daños y perjuicios derivados del incumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social. Los conceptos reclamados pueden desglosarse en los siguientes:

- «a) imposibilidad de lucrar el subsidio para mayores de 52 años

- b) subsidio de desempleo no percibido al final de cada una de las temporadas en que prestó servicios
- c) los 20 días de vacaciones que no pudo disfrutar en todos los años trabajados
- d) daños morales».

La Sentencia de instancia sólo se pronuncia sobre la primera de las partidas, sin examinar las demás. Tras rechazar la prescripción alegada, desestima la pretensión de la demandante al considerar que el incumplimiento en materia de Seguridad Social de la demandada no ha provocado perjuicio alguno a la trabajadora, que no reuniría la carencia genérica necesaria para el reconocimiento del subsidio aunque la demandada hubiese cotizado en tiempo y forma.

Frente a esta decisión recurren ambas partes en suplicación: la trabajadora demandante para que se estime su pretensión íntegramente y la demandada para que se aprecie la excepción de prescripción.

## 3. LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA. EL INSTITUTO DE LA PRESCRIPCIÓN Y ALGUNA CUESTIÓN DE FONDO

El pronunciamiento que ahora nos ocupa, en buena lógica, considera que debe analizar primero el recurso de la empresa puesto que de estimarse la prescripción ya no habría de entrar en el fondo, siendo de este carácter las cuestiones que integran los motivos del recurso de la demandante.

Como es sobradamente conocido, la prescripción extintiva es un instituto jurídico que, transcurrido un determinado lapso temporal, apareja a la inactividad del actor la pérdida de los derechos que de su acción pudieran derivarse, y cuya finalidad no es otra que la de garantizar la seguridad en el tráfico jurídico, principio consagrado en el art. 9.3 de nuestra Carta Magna (RCL 1978, 2836).

La prescripción, institución común a las distintas ramas del ordenamiento jurídico, tiene, sin embargo, una regulación específica en el art. 59 ET (RCL 1995, 997) que, entre otras cosas, se caracteriza por un acortamiento significativo de los plazos. Si acudimos a dicho precepto legal encontramos una primera regla de carácter general que indica que «Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación», a lo que se añaden unas precisiones sobre cuándo debe entenderse extinguido el contrato que se refieren exclusivamente a los contratos de duración determinada. Este plazo es considerado el ordinario de prescripción y supone que las acciones derivadas del contrato de trabajo no prescriben mientras éste se halle en vigor (por todos, vid. GIL Y GIL, J. L.: *La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo*, Comares, Granada, 2000, página 37). Por su parte el apartado 2 del mismo precepto legal señala que «Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no pueden tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse». Regla ésta coincidente con el general criterio contemplado en el art. 1969 CC (LEG 1889, 27) («El tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse»).

Pese a la aparente claridad de las reglas enunciadas, en la práctica no es tan diáfana la delimitación de los casos en que procede la aplicación de cada una de ellas, pues si bien la que hemos enunciado en último lugar coincide con la regla

general del Código Civil, el tenor literal del precepto estatutario parece entenderla referida a contratos aún en vigor. Esta dificultad provoca que los tribunales acudan con mucha frecuencia a la misma, como veremos ocurre en el pronunciamiento que comentamos.

El recurso de la empresa, por tanto, y junto a la petición de que se añada a los hechos probados la naturaleza laboral de la relación que unía a las partes, a lo que se accede, se centra en la solicitud de que se aprecie la prescripción al estimar que ha transcurrido más de un año desde el momento del archivo del procedimiento de oficio en que se declaró esta circunstancia (23 de noviembre de 2001). Petición que resulta absolutamente lógica si recordamos, aunque sea casi innecesario, que la prescripción, a diferencia de lo que acontece con la caducidad, ha de alegarse por la parte y no puede apreciarse de oficio por el juez. La demandante, por su parte, considera que la fecha de inicio coincide con la del auto de la sala de lo Social del TS (19 de noviembre de 2002) que puso fin al procedimiento de despido donde se opuso a la naturaleza laboral de la relación. Por el contrario, en relación con el subsidio de mayores de 52 años la fecha sería la de la Sentencia del TSJ que confirmó la resolución que desestimó su demanda.

En línea con lo que hemos señalado anteriormente, el Tribunal viene a afirmar que hay que tener en cuenta que tanto el art. 59.2 del ET como con carácter general el 1969 CC señalan que el plazo de prescripción se computará desde el momento en que pudieron ser ejercitadas. Nos encontramos ante una acción de daños y perjuicios que tiene su base en el art. 1101 CC por incumplimiento empresarial de deberes laborales (la concesión de un período retribuido de vacaciones anuales) y de las obligaciones de alta y cotización. Como se viene señalando «siguen igualmente el cómputo anual de prescripción las acciones de exigencia de indemnización de daños y perjuicios como consecuencia de un incumplimiento contractual laboral (art. 1101 CC en relación a las normas sociales correspondientes), cuyo dies a quo lo otorga el conocimiento que tenga el perjudicado de dicho incumplimiento» (vid. BENITO BUTRÓN-OCHOA, J. C.: «Aplicación judicial ordinaria de la prescripción y la caducidad en la jurisdicción social», *Revista Poder Judicial* núm. 74, 2004, página 198).

Al tratarse de una reclamación por conceptos diversos que se enunciaron *supra*, es imposible arrojar una respuesta que sirva para todos y ello obliga al Tribunal a entrar a analizar cada uno individualizadamente para ver en qué momento pudo ejercitarse y, por tanto, si la acción de reclamación se halla o no prescrita. Téngase en cuenta que este planteamiento impide al tribunal entrar en el fondo del asunto, aspecto que en especial respecto a algunas de las partidas contempladas resultaría sumamente interesante.

Se analiza en primer término el tema relativo a las vacaciones no disfrutadas ni compensadas económicamente. Resulta llamativo que la propia Sentencia de manera casi inconsciente se hace eco de las dificultades reales que se dan en este tipo de contrato para el disfrute efectivo de las vacaciones anuales, puesto que no suele tener lugar durante la temporada y a final de la misma es difícil garantizar que éste realmente se produce, ello supone que, en la práctica, y pese a la expresa prohibición legal en tal sentido, sea moneda de cambio frecuente su compensación en metálico.

A juicio del tribunal, el derecho a la supuesta indemnización no surge de la firmeza de la Sentencia que declaró la improcedencia del despido ni tampoco de la

que declaró el carácter laboral de la relación, sino del propio incumplimiento del art. 38 ET. Entiende el pronunciamiento judicial que nos hallamos ante una obligación independiente y anterior al reconocimiento judicial de la naturaleza laboral de la relación, con lo que la acción de resarcimiento debiera haberse instado al final de cada campaña, y al haber transcurrido más de un año desde entonces está prescrita. En este sentido, el tribunal no hace más que acoger lo que es doctrina unificada desde hace algún tiempo del Tribunal Supremo. Esto es, pese a que el recurso al art. 1973 CC indica que entre los actos que interrumpen la prescripción se halla la acción ante los tribunales, este efecto no deriva de la mera acción declarativa, puesto que el actor viene obligado a reaccionar en defensa de su derecho, lo que podría llevarse a cabo a través de la inclusión en la demanda de una petición de condena o de la interposición de una reclamación de cantidad independiente (por todas, véase SSTS 20 de enero [RJ 1996, 114] y 3 de julio de 1996 [RJ 1996, 5633] y 24 de noviembre de 2004 [RJ 2004, 7957], ésta incluso citada en el pronunciamiento que ahora nos ocupa). Esta regla encuentra una única y clara excepción cuando la previa acción declarativa se ejercita en un procedimiento de conflicto colectivo, que produce los efectos interruptivos de la prescripción (SSTS 26 julio [RJ 1994, 7065] y 20 septiembre 1994 [RJ 1994, 7261] y 24 de julio de 2000 [RJ 2000, 7193]). De este mismo modo, como señala con claridad la STSJ País Vasco 26 de octubre de 1999 (AS 1999, 3664) «los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral nacen de la misma existencia de ésta y no de que sea aceptada como tal por las partes o, ante la negativa de alguna de ellas a ese reconocimiento, de que así lo proclame una Sentencia, explícita o implícitamente».

Téngase en cuenta, de todas formas, que el tema de la reclamación por las vacaciones no disfrutadas resulta especialmente polémico habida cuenta una extendidísima jurisprudencia que considera que el disfrute «caduca» dentro del año natural y que, transcurrido éste sin reclamación tampoco pueden ser compensadas en metálico. La Sentencia que ahora nos ocupa no alude a la caducidad, sino que se centra en la prescripción, institución que, entendemos, es la que corresponde, si bien considera que el día inicial de cómputo comenzó al final de cada campaña, aspecto que seguramente sí admite discusión. Resulta habitual entender que este supuesto se halla incluido en el apartado 2 del art. 59, en su referencia a obligaciones de tracto único, de forma que debe ejercerse la acción dentro del año que sigue al momento en que debieron disfrutarse, al final del año anterior de servicios (por todos, GIL Y GIL, *op. cit.*, página 95). En nuestra opinión, aunque a efectos prácticos el resultado en este caso concreto no cambiaría, por aplicación de la doctrina anteriormente citada, pues la acción se hallaría igualmente prescrita, ya que a raíz de la extinción debiera también haber reclamado la cantidad y no sólo reaccionado contra el acto mismo del despido, como regla general el supuesto debiera incardinarse en el apartado 1 del art. 59 ET y considerar que el año se computa «desde que termina el contrato de trabajo». Fecha de extinción que el pronunciamiento comentado sitúa en la de la Sentencia del juzgado de lo social (15 de febrero de 2000) y la demandante, por el contrario, en la del Auto del TS que puso fin al procedimiento de despido (19 de noviembre de 2002), único supuesto en que la acción no habría prescrito. El situar el *dies a quo* en la fecha de extinción se justificaría si tenemos en cuenta que el trabajador que espera un nuevo llamamiento (al igual que el que está pendiente de la prórroga de su contrato temporal), no se halla en una posición muy ventajosa para reclamar el disfrute de las vacaciones y en su interés pesa más ese nuevo contrato o

llamamiento que el ejercicio de aquel derecho. Considerar que las vacaciones no reclamadas en el año siguiente al momento del debido disfrute o del final de cada una de las campañas ya no lo pueden ser en un momento posterior no sólo no garantiza un disfrute efectivo, que supuestamente es lo pretendido, sino que favorece al causante de esta situación, al empresario que ha incumplido el art. 38 del ET.

A continuación, y en relación al incumplimiento de obligaciones en materia de alta y cotización se estima que si bien la prestación de desempleo de cada temporada debe correr la misma suerte que el concepto analizado previamente y con ello, debe entenderse prescrita, no merece la misma solución el subsidio para mayores de 52 años. En este caso, se estima que tras la denegación, no puede iniciarse el cómputo sino hasta el momento en que tal decisión fue declarada conforme a derecho por resolución judicial firme en fecha de 20 de mayo de 2003. De esta forma, y al interponerse la demanda en reclamación de cantidad el 18 de julio de 2003, en el punto correspondiente a esta partida no está prescrita y el tribunal, como luego veremos, entrará en el fondo del asunto.

Para concluir, queda el tema relativo a los daños morales, ámbito donde más interesante hubiera sido un pronunciamiento sobre su procedencia o no, descartado una vez que se ha apreciado el instituto prescriptivo. No obstante lo anterior, el Tribunal entra aunque sea de puntillas en este tema cuando, tras achacar a la demandante que no especifica en qué consisten ni de qué incumplimiento se derivan, procede a deducir que se estarían exigiendo aquellos daños derivados de tales incumplimientos durante el tiempo en que se prolongó la prestación de servicios. Daños que, seguramente, y pese a la propia dificultad del concepto, podrían identificarse, aunque en esta cuestión no se detiene la Sentencia, con el sufrimiento o padecimiento psíquico, términos manejados frecuentemente por la jurisprudencia, que los incumplimientos del empresario han provocado, la ansiedad, la angustia y otros similares. O, incluso, en el caso de las vacaciones, la imposibilidad de disfrutar de un tiempo de ocio, de esparcimiento, de realización de actividades con sus familiares o con quienes les une una relación afectiva y otros análogos. La Sentencia los sitúa en aquel momento al considerar, de un lado, que los perjuicios derivados de la extinción ya fueron indemnizados con arreglo a criterios legales tasados y, una vez extinguida la relación, los relativos al subsidio de mayores de 52 años ya los reclama en otra partida. Viene a estimar que la acción pudo ejercitarse durante todo el tiempo en que se mantuvo la prestación de servicios y la trabajadora tuvo conocimiento de dicha situación irregular y hasta su extinción el 22 de mayo de 2000, fecha en que se inicia el cómputo concluyendo que la acción está prescrita. Aquí, y aunque de nuevo el resultado práctico es el mismo, sí realiza una aplicación coordinada de los dos apartados del precepto legal, de forma que el plazo se inicia o bien cuando la acción pudo ejercitarse (cuando la trabajadora tuvo conocimiento del incumplimiento) o bien, en última instancia, en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

Llama la atención, desde luego, que la trabajadora sólo cuantifique la cifra global de esos daños morales sin explicitación alguna de en qué consisten. No obstante, el tribunal parece admitir que, de no haberse hallado prescrita la acción, quizás habría lugar a acoger esta pretensión estimando que la situación de incumplimiento del empresario de sus obligaciones laborales podría acarrear este tipo de daños.

En definitiva, la Sentencia estima la prescripción de tres de las partidas, confirmando el pronunciamiento de instancia que desestima la excepción respecto a los daños derivados de la imposibilidad de acceder al subsidio para mayores de 52 años.

Entrando ya en el análisis del recurso de la trabajadora, y en lo que hace al examen de derecho, pretende que se declare que la Sentencia de instancia ha realizado una interpretación errónea del art. 1101 CC. Como ha quedado explicitado, el recurso va a resultar inoperante respecto a las tres partidas que se han considerado prescritas. En relación a la partida no prescrita, la correspondiente a la denegación del subsidio para mayores de 52 años, considera el Tribunal que (ex art. 222.4 LECiv [RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892]) tiene que partir de lo resuelto en la Sentencia de 20 de mayo de 2003 (AS 2003, 1398).

En la mencionada resolución judicial se consideran acreditados 4.216 días de cotización, cifra que no alcanza el mínimo de 5.475 días exigidos por la regulación legal [art. 215 y 163. 1 b) LGSS (RCL 1994, 1825)].

A juicio del Tribunal, y éste es el elemento clave para resolver sobre el fondo de este asunto, no se acredita que del incumplimiento se haya causado un daño efectivo a la actora, que no hubiera tenido derecho al subsidio ni aunque la empresa hubiera cotizado correctamente durante todo el período de prestación de servicios. Resulta patente, y es doctrina más que consolidada de los Tribunales, que los daños no se presumen sino que deben ser acreditados por quien reclama la indemnización, sin que quepa alegar daños supuestos o hipotéticos.

Para concluir, baste hacer referencia al aspecto que más dudas arroja en todo el razonamiento judicial, verdadero problema de fondo al que entendemos no se brinda una adecuada respuesta. Para afianzar la idea de que la empresa es la causante de su imposible acceso al subsidio para mayores de 52 años, la trabajadora alega que si hubiera percibido prestaciones de desempleo en los veranos correspondientes a los cursos académicos trabajados, habría aportado nuevos días de cotización que le permitirían alcanzar el período mínimo exigido. A esta alegación el Tribunal responde de manera negativa en base a tres argumentos que arrojan algún que otro interrogante. En primer lugar, que la falta de alta y cotización no le impedían solicitar la prestación por desempleo. De esta forma, si no se le ha reconocido ha sido por falta de solicitud. En segundo lugar, considera que habría que tener en cuenta el número de días efectivamente trabajados desde que se inició la relación laboral y ese dato no se conoce. Y en tercer lugar, alega que el entonces vigente art. 4.3 RDley 18/93, de 3 de diciembre (RCL 1993, 3295) y el mismo artículo de la Ley 10/1994 (RCL 1994, 1421) excluían la protección por desempleo a trabajadores a tiempo parcial con menos de 12 horas semanales de jornada, de esta forma, no podría haber accedido a la prestación por desempleo durante la vigencia de aquellas normas. No cabe duda que, especialmente este último es un argumento de gran enjundia que, en buena parte, resolvería el problema planteado pero también lo es que los dos anteriores suponen hacer pechar a la trabajadora con las consecuencias de un incumplimiento imputable al empresario y con el desconocimiento de un dato crucial que se ignora por qué se produce, que quizás debiera haber obtenido una respuesta de signo diverso. Sin lugar a dudas, este asunto es el más conflictivo de cuantos se plantean en el pronunciamiento judicial a lo que han contribuido las sucesivas reformas atinentes al contrato a tiempo parcial y a la protección social que le corresponde, en las que hemos asistido a recortes injustificados en la protección que han provocado situacio-

nes de clara discriminación de este colectivo. El tema no está en absoluto resuelto, habida cuenta que, incluso, en fechas recientes el Tribunal Constitucional se ha visto compelido a entrar a conocer sobre esta cuestión en la que no es momento ni lugar para entrar. Resolución judicial que habría de tener reflejo en la regulación actual en la que si bien ciertas reglas resultan algo atemperadas se sigue dificultando el acceso de estos trabajadores a determinadas prestaciones (por todos, puede verse TÁRRAGA POVEDA, J.: «La inconstitucional penalización del trabajo a tiempo parcial. Comentario de la STC 253/2004, de 22 de diciembre [RTC 2004, 253]», *Revista de Derecho Social* núm. 28, 2004, páginas 131 ss.; GARCÍA ALEGRÍA, G.: «Cómputo de los períodos de cotización en el trabajo a tiempo parcial [Comentario a la STC 253/2004, de 22 de diciembre (RTC 2004, 253)]», *Tribuna Social* núm. 172, 2005, páginas 49 ss.).

## § 55

### **El derecho a cobro de indemnización por despido improcedente de trabajador en situación de jubilación**

por ISABEL MARÍN MORAL *Doctora en Derecho. Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Burgos. Abogada*

*Sentencia comentada:*

⚡ STSJ de la Comunidad Valenciana de 3 de junio de 2005 núm. 1815/2005 (AS 2005, 2465)

## 1. ANTECEDENTES

En la sentencia que se comenta, la empresa decide despedir a un trabajador por su actitud permanente de oposición a la misma, manifestada en un comportamiento de acoso y amenaza de los intereses empresariales. Una de las formas utilizadas por el actor consistía en reiterar continuas denuncias ante la Inspección de Trabajo que tenían como finalidad forzar un diálogo con el empleador a fin de que se negociara una extinción indemnizada del contrato de trabajo, pero no propiamente denunciar actitudes ilegítimas de la empresa, que no se llegaron a demostrar. También en esta línea, estando de baja, acudía a la empresa para tomar fotografías y frente a los compañeros alardear de que se jubilaría antes de los 65 años. Las amenazas reiteradas del trabajador constituyen, en opinión de la empresa, una clara trasgresión de la buena fe y la mutua confianza entre partes que ha de informar la relación laboral. El despido fue fundamentado como disciplinario, en aplicación del convenio colectivo del sector, al considerarse una falta muy grave, sin que el trabajador estuviera conforme con la calificación.

En el caso que se aborda, hay un cruce de sentencias que responden a variopintos avatares procedimentales. Primero, el trabajador demanda al empresario por considerar que el despido es improcedente, de lo que resulta una sentencia que declara el despido nulo. Esta sentencia es, posteriormente, recurrida por la empresa y anula la de instancia ordenando la retroacción de las actuaciones al momento anterior de la celebración del juicio. Se vuelve por consiguiente a celebrar nuevo juicio del