

STSJ de la Comunidad Valenciana de 3 de noviembre de 2009, recurso 2244/2009

Sucesión de empresa; el finiquito firmado con la empresa cedente no tiene valor liberatorio (acceso al texto de la sentencia)

Los hechos que se enjuician en este supuesto son los siguientes:

- El trabajador demandante prestó servicios desde el 20-12-2001 hasta el 16-07-2003 para una primera empresa.
- Al producirse el cese en la primera empresa, el trabajador recibió el finiquito correspondiente por extinción del contrato de trabajo.
- En fecha 16-07-2003 y sin solución de continuidad, inició la prestación de servicios para una segunda empresa, realizando la misma actividad que venía ejecutando en la primera
- Con fecha 23-06-2008, esta segunda empresa lo despidió alegando causas económicas (art. 52 ET).
- La antigüedad que le reconoce la segunda empresa para el cálculo de la indemnización a que hace referencia el art. 53.1 b) ET es desde el 16-07-2003, y no desde el 20-12-2001.

A partir de ello el TSJ de la Comunidad Valenciana se pronuncia sobre tres aspectos:

1) Niega el valor liberatorio del finiquito en los supuestos de sucesión de empresa. El finiquito firmado con la empresa cedente no tiene eficacia para eludir la pervivencia del vínculo laboral con todos sus efectos, incluido el derivado del tiempo de servicios prestados, es decir la antigüedad. En este sentido, se hace eco de la STS de 16 de marzo de 1999, recurso 3587/2008, donde se afirma que el finiquito que se pueda suscribir con el empresario anterior no ha de interpretarse como un documento acreditativo de la finalización de la relación de trabajo, puesto que su suscripción viene acompañada de actos de continuidad de la misma. **En consecuencia, la antigüedad que tiene que reconocerse en este supuesto es desde el 20-12-2001.**

2) Niega la improcedencia del despido por defecto en el cálculo de la cuantía de la indemnización establecida en el art. 53.1 b) ET. De acuerdo con lo que prevé el art. 53.4 ET la decisión extintiva será improcedente cuando no se dé cumplimiento a los requisitos exigidos por el apartado primero de este artículo -entre ellos, poner a disposición del trabajador una determinada indemnización-, salvo que el incumplimiento venga referido a la cuantía de la indemnización y se trate de un "error excusable" en cuanto a su cálculo. Afirma el TSJ que en los supuestos donde se declara la sucesión de empresa fruto de la alegación de la parte recurrente y después de la práctica de la correspondiente prueba, que es precisamente la que hace nacer una antigüedad superior a la que venía reconociendo la parte demandada, hay que entender que la cantidad que ofrece la empresa como indemnización en el momento que notificó el despido objetivo, era la correcta. **En consecuencia, afirma el Tribunal, se trata de un error excusable.**

3) **La improcedencia del despido objetivo por infracción del art. 52 c) ET al no haber acreditado la empresa las causas económicas que alegaba.** Para negar que se trate de un despido improcedente, el TSJ aporta la jurisprudencia del TS -sentencia de 29 de septiembre de 2008- de acuerdo con la cual, cuando se acrediten pérdidas relevantes los despidos pueden tener un principio de justificación, y que si las pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume en principio, salvo prueba en contrario, que la amortización de puestos de trabajo es una medida adecuada. Ahora bien, esta conexión no opera de manera automática, sino que requiere de la aportación de indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir sobre la conexión suficiente entre la situación de crisis y la medida de despedir. **En el supuesto objeto de la sentencia, la reducción de la actividad, la reducción de la jornada de tres trabajadores a tiempo parcial y la resolución del contrato de alquiler de la nave que mantenía como centro de trabajo, son indicios y argumentaciones suficientes para que el Tribunal pueda llevar a cabo dicha ponderación.**