

O «efecto Lázaro»:
concepto, réxime xurídico e consecuencias

The “Lazarus Effect”
Assumptions, Legal Regime and Consequences



LARA M. MUNÍN SÁNCHEZ

Xuíza substituta, doutora en Dereito e profesora de Dereito do Traballo na
Universidade da Coruña

Resumo

O «efecto Lázaro» é unha construción xurisprudencial que permite revivir unha relación laboral xa fenecida para diversos efectos cando se dar unha serie de condicións. O seu campo de aplicación restrínxese ás sucesións de empresas, aínda que non só en relación cos despedimentos, malia ser certo que o seu obxectivo (e efecto) principal é combater os despedimentos de traballadores efectuados nunha empresa para transmitila «limpa» (sen empregados), de tal forma que os novos propietarios a adquiran sen ningunha obriga anterior.

Palabras chave: sucesión de empresas, despedimento, obrigas laborais, xurisprudencia.

Abstract

The “Lazarus effect” is a case law which allows you to revive a working relationship already finished for different effects when certain conditions occur. Its field of application is restricted to successions of companies, although not only regarding dismissals. It is true that its main objective (and effect) is to combat the dismissals of workers carried out in a company to transmit it “clean” (without employers), so that the new owner acquires it without any previous obligation.

Keywords: *Succession of companies, Dismissal, Labour obligation, Case law.*

1. Introducción

Non pode esquecerse que «sendo a relación de traballo unha relación xurídica duradeira, é normal que, entre o momento do seu nacemento en virtude dun contrato e o do seu remate, ocorran determinados acontecementos que, á súa vez, produzan alteracións de importancia na configuración da relación tal e como foi creada polos suxeitos interesados»¹; e unha das hipóteses máis relevantes é a que afecta a un dos suxeitos contratantes, os empresarios, o que é perfectamente posible –a diferenza dos traballadores²–, malia que non pode afectar a outra parte contratante (os empregados), para o cal se estableceu unha norma especial, que deriva da transposición da Directiva 2001/23/CE do Consello, do 12 de marzo de 2001, sobre a aproximación das lexislacións dos estados membros relativa ao mantemento dos dereitos dos traballadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividade ou de partes de empresas ou de centros de actividade.

A protección que achega o artigo 44 do Estatuto dos traballadores (ET)³ parece ser moi completa, dado que blindo os traballadores fronte ás transmisións de

¹ Véxase MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J. (2012) *Derecho del trabajo*. Madrid, Tecnos, p. 661.

² Con algunhas excepcións moi significativas, mais tamén moi estrañas; por exemplo, a substitución dos porteiros de fincas urbanas por parte do seu cónxuxe ou outro familiar, tal e como prevén algúns convenios colectivos.

³ Art. 44.1 a 44.3 do ET:

1. O cambio de titularidade dunha empresa, dun centro de traballo ou dunha unidade produtiva autónoma non extinguirá por si mesmo a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social do anterior, incluíndo os compromisos de pensións, nos termos previstos na súa normativa específica, e, en xeral, cantas obrigas en materia de protección social complementaria adquirise o cedente.

2. Para os efectos do previsto neste artigo, consideraranse que existe sucesión de empresa cando a transmisión afecte unha entidade económica que manteña a súa identidade, entendida como un conxunto de medios organizados co fin de levar a cabo unha actividade económica, esencial ou accesoria.

3. Sen prexuízo do establecido na lexislación de Seguridade Social, o cedente e o cesionario, nas transmisións que teñan lugar por actos *inter vivos*, responderán solidariamente durante tres anos das obrigas laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas. O cedente e o cesionario tamén responderán solidariamente das obrigas nadas con posterioridade á transmisión, cando a cesión fose declarada delito (...).

empresas que puideren producirse durante o devir da relación laboral (incluídas diversas posibilidades), mais existen supostos en que tivo que ser a xurisprudencia a que –interpretando os preceptos legais– estendese o seu halo protector, tendo en conta que nestas situacións non tan infrecuentes na práctica, en opinión dalgúns e cunha visión un tanto ríxida, quedaría extramuros o suposto de feito do precepto.

A referencia corresponde ao suposto de feito seguinte: un empresario (o cedente) quere transmitir a outro unha empresa (o cesionario), mais o cesionario non quere subrogarse nas relacións existentes e que vinculan o anterior; para logralo, chega a un acordo co cedente co fin de que este despida todos os traballadores (por exemplo, por causas obxectivas por mor do peche do centro de traballo); despois de liquidar todas as relacións laborais e após de agardar un tempo prudencial, transmite o centro de traballo ao cesionario, quen adquire a empresa «limpa», sen traballadores. Desta forma aquelas relacións laborais existentes co primeiro empresario (o cedente-transmitente) terían acabado e poderían continuarse co segundo (o cesionario-adquirente). Porén, o «efecto Lázaro»⁴ permite estender os efectos legais previstos para a sucesión de empresas a casos como o descrito, en que se produciu un *interin* entre a extinción e a reactivación da empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma, ao posibilitar revivir os dereitos dos traballadores despedidos como se aquela reactivación se producise sen solución de continuidade⁵.

Este fenómeno tivo a súa primeira manifestación científica ao analizar a posibilidade de que os traballadores descubrisen logo do seu despedimento –e unha vez caducada a súa acción de despedimento polo transcurso dos vinte días– que os empresarios pretendían transmitir á empresa (ou unidade produtiva autónoma)

⁴ É evidente que a denominación empregada pola xurisprudencia fai referencia a Lázaro de Betania, personaxe bíblico que aparece no Novo Testamento e irmán de María e Marta de Betania. Lázaro falecera e fora soterrado cando foi revivido por Xesús (Xn 11, 41-44). Para unha completa definición da institución podería acudirse á Sentenza do Tribunal Supremo do 16 de xaneiro de 1990, recurso de casación por infracción da Lei 968/88.

⁵ Como precedente, pode citarse a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza do País Vasco do 25 de xuño de 1993, recurso n.º 618/92.

a alguén sen a carga derivada dos contratos de traballo⁶ e puidesen revivir a súa acción de despedimento. Ora ben, non só se pode aplicar a aquelas situacións en que o que se está a exercer é unha acción de despedimento, senón que poderían considerarse outras hipóteses, por exemplo, a aplicación da antigüidade para os fins dun suplemento ou para o efecto que os servizos na empresa anterior poidan ter sobre a indemnización do despedimento producido na nova⁷. Este artigo pretende expor os trazos fundamentais da institución e as posibilidades prácticas ofrecidas.

2. A sucesión de empresas

A finalidade principal do xa mencionado artigo 44 do ET é evitar que se produza a extinción dos contratos de traballo por mor da sucesión dun empresario a outro na titularidade da empresa. Como algún autor lembra⁸, tal precepto reproducíu o sentido orixinario do artigo 79 da Lei de contrato de traballo de 1931, aclarado por unha orde ministerial do 16 de xullo de 1932, e ten o seu precedente inmediato no artigo 18 da Lei de relacións laborais de 1976, sen que tras a súa inicial promulgación en 1980 sufrise modificacións ata que foi emendado pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, que traspón a Directiva 2001/23/CE do Consello, do 12 de marzo de 2001, que contén unha regulación completa e detallada. Dous son basicamente os requisitos esixidos para conformar o suposto de feito que determinará a aplicación do réxime de garantías, individuais e colectivas, do precepto estatutario⁹: por unha banda, un requisito subxectivo, que se

⁶ Cfr. MARTÍNEZ GIRÓN, J.(1997) «Notas sobre la eventual resurrección de acciones de despido caducas» en Gárate Castro, J. (coord.) *Cuestiones actuales sobre despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor honoris causa por la Universidad de Santiago de Compostela*. Santiago de Compostela, Universidade de Santiago de Compostela, pp. 129-131.

⁷ Este suposto é o que analiza a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 18 de decembro de 2012, recurso n.º 1562/10.

⁸ Cfr. MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A. e CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2006) *Derecho del trabajo*. A Coruña, Netbiblo, p. 280.

⁹ Véxase MORENO VIDA, M.ª N.; MONEREO PÉREZ, J. L. e MOLINA NAVARRETE, C. (2011) *Manual de derecho del trabajo*. Granada, Comares, p. 598.

produza un cambio efectivo ou real na titularidade da empresa; e, pola outra, un requisito obxectivo, que o cedido ou transmitido teña suficiente autonomía económico-organizativa. No entanto, cómpre significar cada un deles.

O certo é que a axeitada garantía de estabilidade no posto de traballo impón no noso ordenamento xurídico un concepto obxectivo de empresa, que pon o acento na vinculación dos traballadores non coa persoa dos empresarios, senón co complexo organizativo de medios humanos e materiais que a empresa representa como xeradora de dereitos e obrigas laborais garantidas polo artigo 44 do ET, de tal xeito que, mentres subsista a empresa como tal, o contrato de traballo resulta inmune aos cambios de titularidade empresarial. Diso é reflexo o devandito precepto estatutario, que prevé a continuidade da relación laboral nos casos de novación subxectiva da persoa dos empregadores, abarcando coa súa ampla expresión «cambio de titularidade» calquera tipo de transmisión, xa sexa *inter vivos* ou *mortis causa*, ben se acentúe a nota da sucesión no conxunto orgánico de bens e dereitos que constitúen a empresa, ben, pola contra, se faga fincapé na sucesión da actividade¹⁰. En todo caso, tendo sempre presente que a maior parte das situacións recollidas xudicialmente non integran supostos en que se transmita unha empresa en funcionamento, pois iso eliminaría todo litixio sobre a subrogación empresarial, pois que o desacordo xorde precisamente¹¹ cando se trata de agochar esa sucesión co fin de evitar as consecuencias que entraña e se acode no cambio de titularidade –engádese– a mecanismos non transparentes (entre os que poderíamos citar o suposto combatido a través do «efecto Lázaro»).

En particular, podería lembrarse, dunha parte, que o artigo 44 do ET constitúe a transposición ao dereito español da Directiva 77/1987/CEE (que é a actual Directiva 2001/23/CE de que xa se falou), aplicable –conforme ao seu artigo 1– aos trasposos de empresas, centros de actividade ou partes de centros de actividade como consecuencia de cesión contractual e difusión; e, da outra, que o Tribunal de Xustiza da Unión Europea mantivo que o elemento decisivo para determinar a

¹⁰ Véxase a xa afastada Sentenza do Tribunal Supremo do 10 de maio de 1971.

¹¹ Como observa a Sentenza do Tribunal Superior de Asturias do 15 de decembro de 1995, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 4597.

presenza dunha sucesión de empresas se atopa no «mantemento da identidade da entidade económica»¹², que resulta da continuación ou retoma, por parte dos novos empresarios, das mesmas ou análogas actividades económicas, cuxa concorrencia pode resultar de distintas circunstancias como son a transmisión de elementos corporais ou incorporais, a transferencia de actividade ou a transferencia do persoal ou a parte esencial do persoal¹³.

Estes trazos, ademais, foron analizados tamén pola xurisprudencia española¹⁴, que chegou a consideracións moi similares ás expresadas e xa citadas no sentido de que o suposto de feito que recolle o artigo 44 do ET require a concorrencia de dous requisitos:

- 1) O primeiro, que haxa *tracto* ou transmisión dun titular a outro, por calquera procedemento, o que permite incluír os supostos en que a transmisión entre os primitivos empresarios e os sucesores non é directa, e mesmo aqueles outros en que se disimula coa finalidade de evitar que operen os seus efectos legais, para os cales o realmente decisivo é que haxa continuidade na actividade empresarial, de modo que cobra suma importancia comprobar o obxecto da actividade que desenvolven ambos os empresarios, así como as circunstancias do lugar en que a efectúan, os medios humanos e materiais con que a fan e o momento en que cada un a leva a cabo.
- 2) E o segundo, que o obxecto transmitido sexa a empresa no seu conxunto, algún dos seus centros de traballo ou mesmo unha das súas unidades produtivas con capacidade para funcionar autonomamente. En palabras do Tribunal

¹² En concreto, pódense consultar as sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea 65/1986, do 18 de marzo, asunto *Spijkers*; 54/1994, do 14 de abril, asunto *Schmidt*; e 83/1999, do 2 de decembro, asunto *Allen e outros*.

¹³ Para todas, véxase a Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas do 25 de xaneiro de 2001 (asunto C-172/99), caso *Oy Liikenne Ab contra Pekka Liskojärvi e outros*.

¹⁴ Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 12 de decembro de 2002, recurso de casación para a unificación da doutrina 764/02; do 11 de marzo de 2003, recurso de casación para a unificación da doutrina 2252/02; e do 23 de novembro de 2004, recurso de casación para a unificación da doutrina 6432/03.

Supremo, a sucesión de empresas require «a entrega efectiva do total conxunto operante dos elementos esenciais (...) que permite a continuidade da actividade empresarial»¹⁵, e, por iso, non pode apreciarse a sucesión cando o que se transmite «non é a empresa na súa totalidade nin un conxunto organizativo desta dotado de autonomía suficiente no plano funcional ou produtivo, senón uns elementos patrimoniais illados»¹⁶.

De feito, os amplos termos en que está redactado o artigo 44 do ET determinan que os supostos de transmisión de empresas nel previstos sexan configurados unhas veces acentuando a sucesión no conxunto orgánico de bens e dereitos que constitúen a empresa, e noutras ocasións facendo fincapé na sucesión da «actividade», por entender que a estrutura sistemática e funcional que subxace á actividade produtiva da empresa é o seu auténtico nervio¹⁷. Alén do sinalado, a primacía (esixencia) de que concorran os dous elementos indicados: o subxectivo (representado pola transferencia directa do negocio ou centro de traballo autónomo por calquera tipo de transmisión) e o obxectivo (consistente na entrega efectiva do conxunto operante total dos elementos esenciais da empresa que permita a continuidade da actividade empresarial), conduce a excluír a súa aplicación –porque non satisfai o suposto de feito previsto na norma estatutaria– naqueles casos de transmisión de elementos materiais ou instrumentais illados, mais non do ente unitario que a empresa representa¹⁸.

¹⁵ Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 27 de outubro de 1986, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 5902.

¹⁶ Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 4 de xuño de 1987, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 4127.

¹⁷ Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 13 de marzo de 1990, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 2069; e do 10 de maio de 1991, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 3798.

¹⁸ Neste sentido poden citarse as sentenzas do Tribunal Supremo do 6 de maio de 1971, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 2568; do 14 de novembro de 1977, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 4510; do 11 de maio de 1987, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 3664; e do 12 de setembro de 1988, *Repertorio de jurisprudencia* de Aranzadi 6875.

Porén, en relación coa necesidade de transmitir elementos patrimoniais introduciuse unha modificación dos criterios cando se trata de empresas de servizos¹⁹, en aplicación da doutrina do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas²⁰, aínda que xa o indicara o Tribunal Supremo en relación con este tipo de empresas²¹ e moi anteriormente²²: o elemento fundamental para determinar se existe ou non unha sucesión empresarial é que se transmitise unha entidade económica organizada de xeito estable, isto é, que se producise a transmisión dun conxunto organizado de persoas e elementos que permita o exercicio dunha actividade económica. E a realidade daquela transmisión podería deducirse non só da entrega de elementos patrimoniais, senón do feito de que os novos empresarios se fagan cargo ou non da maioría dos traballadores, de que se transmitise ou non a clientela ou do grao de analoxía entre as actividades exercitadas antes e despois da transmisión.

En definitiva, o importante e transcendental –afirma o noso Alto Tribunal– é que se producise aquela substitución subxectiva de empresarios ou entidades e, por tanto, a sucesión procede non só cando hai transmisión de activos patrimoniais, senón tamén naqueles outros supostos en que os cesionarios dunha actividade se fan cargo en termos significativos de calidade e número de parte do persoal dos cedentes²³.

¹⁹ Cfr. MUNÍN SÁNCHEZ, L. M. (2011) «La sucesión de empresas en supuestos de reasunción del servicio por una Administración Pública» *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña XV*, pp. 729-733.

²⁰ Véxanse as sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea 65/1986, do 18 de marzo, asunto *Spijkers*; 99/1992, do 19 de maio, asunto *Stiiching*; 309/1998, do 10 de decembro, asunto *Sánchez Hidalgo*; 283/1999, do 2 de decembro, asunto *Allen e outros*; e 29/2002, do 24 de xaneiro, asunto *Temco*, entre outras.

²¹ Pode consultarse *in extenso* ARASTAY SAHAGÚN, M. L. (2002) «Aspectos relativos a las empresas contratistas de servicios: el cambio de titularidad en la actividad y el contrato para obra o servicio determinado» *Revista del Poder Judicial* 68, pp. 341-379.

²² Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 27 de outubro de 2004, recurso de casación para a unificación da doutrina 899/02; e do 23 de novembro de 2004, recurso de casación para a unificación da doutrina 6432/03.

²³ Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 4 de abril de 2005, recurso de casación para a unificación da doutrina 2423/03; do 17 de xuño de 2008, recurso de casación para a unificación da doutrina 4426/06; e do 27 de xuño de 2008, recurso de casación para a unificación da doutrina 4773.

Unha vez delimitados cales son os trazos caracterizadores da sucesión de empresas, deberíase afondar nas hipóteses incluídas na súa ampla definición –tal e como fixo a xurisprudencia– e, sobre todo, no caso concreto da resurrección da relación laboral previamente «falecida» a que se refire o denominado «efecto Lázaro».

3. O «efecto Lázaro»

3.1. Concepto

Este fenómeno tivo a súa primeira manifestación científica ao analizar a posibilidade de que os traballadores descubrisen após o seu despedimento –e logo de caducar a súa acción polo transcurso dos vinte días– que os empresarios pretendían transmitir a empresa (ou unidade produtiva autónoma) a alguén sen a carga derivada dos contratos de traballo²⁴ e puidese revivila. Isto, porque habería que loitar contra o seguinte criterio:

(...) roto o vínculo laboral, é constante na doutrina xudicial a esixencia de que o contrato se ache en vigor para que poida operar o mecanismo subrogatorio.

O efecto do mantemento do vínculo require, loxicamente, que este se atope vixente, de aí que o artigo 3.1 da Directiva 2001/2003, do 12 de marzo, estableza que os dereitos e obrigas que resulten para o cedente dun contrato de traballo ou dunha relación laboral, existentes na data do traspaso, serán transferidos ao cesionario como consecuencia do traspaso (...). E o artigo 44 do ET dispón que o cambio do titular non extinguirá por si mesmo a relación laboral porque parte da súa subsistencia no momento da transmisión, pois só así cabe aceptar a existencia dunha novación subxectiva, dado que resulta imposible aceptar a modificación dunha relación xurídica xa extinguida. A xurisprudencia declara que a garantía de exclusión da relación laboral do artigo 44 do ET non pode operar se, previamente ao cambio de titularidade, existiu unha extinción do contrato de traballo, a respecto do cal, se tal extinción é conforme ou non co ordenamento xurídico, non cabe entrar a coñecer dado que, tal e como ficou

²⁴ Cfr. MARTÍNEZ GIRÓN, J. (1997) *op. cit.*, pp. 129-131.

exposto, a acción en todo caso para reclamar fronte ao despedimento operado pola única empregadora tería caducado²⁵.

Como se expón nalgunha resolución xudicial²⁶, unha aplicación rigorosa da esixencia de que o vínculo persista ou se produza sen solución de continuidade deixaría en terra de ninguén moitos supostos en que os empresarios teñen buscado enmascarar a operación e defraudar os dereitos dos traballadores. De feito, a primeira resolución sobre a institución²⁷ estudaba o suposto práctico dun empresario xubilado e a continuidade da súa actividade por unha empresa formada polos seus dous fillos e a súa dona, en que se daban notas moi significativas da existencia dunha fraude (transmisión de persoal e bens, continuidade da mesma actividade etc.). Nas súas palabras:

(...) non se trata, por tanto, de dúas actividades empresariais independentes, como se estima desde unha perspectiva de análise en exceso formal na sentenza recorrida, senón dunha explotación que se programa por persoas pertencentes ao círculo patrimonial familiar do empresario próximo á xubilación precisamente para operar plenamente a partir do cesamento formal da primeira industria e que vai medrando paulatinamente a expensas desta última para lograr unha dimensión significativa (...), [no] mes seguinte a aquel en que se produciu a extinción dos contratos de traballo da primeira pola xubilación do empregador.

Resucítanse, así, os contratos de traballo extinguidos pola xubilación do empresario [o actual artigo 49.1.g) do ET²⁸] e que só atribuían aos traballadores un mes de

²⁵ Véxase a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Estremadura do 8 de novembro de 2008, recurso n.º 462/07.

²⁶ Véxase a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 18 de decembro de 2012, recurso n.º 1562/10.

²⁷ A xa citada Sentenza do Tribunal Supremo do 16 de xaneiro de 1990, recurso de casación por infracción da Lei 968/1988.

²⁸ «O contrato de traballo extinguirase (...) g) Por morte, xubilación nos casos previstos no réxime correspondente da Seguridade Social, ou incapacidade do empresario, sen prexuízo do disposto no artigo 44, ou por extinción da personalidade xurídica do contratante».

salario, de forma que poderían exercer as súas renovadas accións de despedimento contra a nova empresa constituída (e sucesora do empresario individual xubilado). Como se recolleu por parte dalgún autor²⁹:

(...) a estratexia, segundo se puido comprobar, é brillante, e normalmente triúfa nos tribunais españois, e aparece articulada sobre dous piares: 1) O cedente procede a extinguir os contratos cos seus traballadores alegando calquera das causas xustas presentes no art. 49 do ET, coa evidente intención de transmitir a súa empresa libre de cargas, facela máis atractiva para o adquirente, quen o puido pór como condición previa; ou, sinxelamente, 2) agárdase un tempo prudencial, sempre superior ao prazo de caducidade para accionar por despedimento, co fin de consumir o cambio de titularidade a través do negocio xurídico que se considere –con toda a amplitude– oportuno ou conveniente no caso concreto, procurando así a «defunción» dos contratos. Fronte a tal proceder, o traballador comproba como, logo da primitiva extinción, a actividade do negocio continúa e, loxicamente, percibe como na operación mercantil quedaron fatalmente vulnerados os seus anhelos de estabilidade no emprego, trocados, como moito, por unha indemnización polo xeral inferior á fixada por despedimento improcedente. De aí a súa pretensión de ser repostado no seu dereito de ocupación ou de obter unha indemnización conforme corresponde.

En definitiva, a «resurrección» do vínculo contractual orixínase como consecuencia da sucesión empresarial en supostos da súa «morte» baixo determinadas condicións. A sucesión, por regra xeral, prodúcese a seguir, mais tamén é posible –e aquí entra o «efecto Lázaro»– que haxa unha interrupción –máis ou menos longa– co obxectivo de defraudar as lexítimas expectativas dos traballadores no campo laboral ou de seguridade social; e é, fronte a esta, cando se xera a resurrección.

3.2. Réxime xurídico

Os dous elementos que se esixiron para que opere o denominado «efecto Lázaro» son, por unha banda, a existencia dun acordo entre transmitentes (cedentes) e

²⁹ Véxase SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, F. J. (2010) *Los plazos en el proceso de despido disciplinario*. Madrid, La Ley, pp. 93-94.

adquirentes (cesionarios) para evitaren a aplicación da normativa relativa á sucesión de empresas; e, pola outra, o transcurso dun breve lapso entre a extinción do vínculo laboral e a transmisión do negocio, tendo presente que canto máis tempo transcorra menores son as posibilidades de «resurrección»³⁰.

No entanto, esas dúas condicións non sempre son esixidas pola xurisprudencia con idéntica énfase, posto que, polo que fai á primeira, na nosa comunidade autónoma non se considera necesaria, xa que a súa ausencia non constitúe un óbice para a súa apreciación³¹; é máis, a propia corrente científica que entende precisas aquelas³², ao revelar o ánimo defraudatorio e comportar a aplicación da norma que se pretendeu eludir³³, reconece que a súa falta de existencia non converte en inviable a oportunidade de canto aquí se analiza, sobre todo tendo en conta o sentado polo Tribunal Supremo no tocante ao incumprimento pola contratista cesante dos deberes de información previstos na cláusula convencional de subrogación por cambio de adxudicatarios.

E no que concirne á segunda, existen dúas liñas xurisprudenciais contrapostas: os pronunciamentos xudiciais³⁴ que fixan o lapso de interrupción nun ano, que é o prazo de prescrición establecido no artigo 59 do ET para o exercicio das accións derivadas do contrato de traballo dun lado; e, do outro, os que alongan esa marxe até os tres anos³⁵, posto que «o artigo 44 do ET ao vincular solidariamente as responsabilidades de cedente e cesionario, non somete esta solidariedade a ningún prazo de prescrición, senón que directamente lle adxudica unha duración de tres

³⁰ Véxase SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, F. J. (2010) *op. cit.*, pp. 94-95.

³¹ Véxanse as sentenzas do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 19 de abril de 1995, recurso n.º 1414/95; e do 18 de decembro de 2012, recurso n.º 1562/10.

³² Cfr. SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, F. J. (2010) *op. cit.*

³³ Véxase GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. (2000) «Sucesión de empresas por arrendamiento en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia» en Gárate Castro, J. (ed.) *Estudios de jurisprudencia social de Galicia*. Santiago de Compostela, Fundación Alfredo Brañas, pp. 243-247.

³⁴ Véxase a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Canarias/As Palmas do 28 de xuño de 2006, recurso n.º 1799/03.

³⁵ Véxase a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Aragón do 23 de novembro de 1994, recurso n.º 895/93.

anos, o que supón a caducidade do vínculo e termo perentorio a que se limita toda posibilidade de facelo valer, isto é, a solidariedade caduca, desaparece unha vez que transcorren os tres anos desde a subrogación, a lexitimación pasiva *ad causam* de quen, até daquela, como afectado polo efecto xurídico da sucesión, era titular pasivo da virtual débeda, en vía dunha solidariedade cuxa duración, no entanto, está perentoriamente taxada na lei»³⁶.

3.3. Consecuencias

O efecto perseguido pola institución –que ten a ver co mantemento do vínculo contractual, co nivel de emprego– combínase con outros secundarios, tamén relevantes, derivados do principal, porque se estende a todas as condicións laborais e de seguridade social existentes antes da transmisión ou, para poder aplicalo neste campo, antes de que se producise a extinción en falso (ou por empregar unha terminoloxía acorde co nome da institución: a «morte» da primeira relación). Así, cando máis tarde –nun período de tempo que é flexible dependendo de quen o aprecie– se retoma a actividade empresarial desa empresa, centro de traballo ou unidade económica empresarial tamén revivirá a relación laboral aparentemente extinguida (resucitará, en termos compatibles co nome da institución) e revivirá con todo o contido existente no seu anterior vínculo. Isto implica que, a pesar de a súa virtualidade principal ser revivir a acción por despedimento, tamén se estende a outros efectos (antigüidade, dereitos colectivos, complementos etc.).

Un caso curioso ao cal me quero referir, pois supón a extensión desta institución a un efecto colateral, e ademais recente, é o considerado na Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 18 de decembro de 2012, recurso n.º 1562/10, onde se discutía cal era a antigüidade dun traballador para o fin de calcular a indemnización correspondente a un despedimento colectivo con tramitación dun expediente de regulación de emprego.

O interesante é que este traballador prestara servizos para unha empresa até que foi despedido e un ano máis tarde foi contratado por outra que, tras adquirila

³⁶ Véxanse as sentenzas do Tribunal Superior de Xustiza de Asturias do 29 de setembro de 2006, recurso n.º 1913/06; e do 16 de marzo de 2007, recurso n.º 4237/06.

da primeira, ocupou a mesma nave, empregaba parte do material e dedicábase á mesma actividade; para alén diso, o actor prestara servizos durante ese ano de ruptura para outra empresa allea ao preito. Após traballar uns cantos anos, a segunda empresa inicia un expediente de regulación de emprego para proceder a un despedimento colectivo, que se autoriza³⁷, en que ao traballador se lle calcula a indemnización correspondente (vinte días de salario por ano traballado polo artigo 51 do ET) atendendo exclusivamente á súa antigüidade na segunda empresa. Contra esta medida o traballador reacciona exercitando unha reclamación salarial –non discute o despedimento en si, senón a diferenza salarial que se xerou– baixo o argumento de que a antigüidade debe de ser incrementada cos anos que traballou para a primeira empresa –transmitente–, dado que se producira unha sucesión de empresas. O TSXG, nunha resolución bastante elaborada, vén recoller a doutrina do «efecto Lázaro» e proxectar a roupaxe protectora do artigo 44 do ET a este suposto, con fincapé en que aquel non pode restrinxirse aos casos de despedimento, senón que tamén se debe estender a calquera efecto colateral da relación xurídica, quer de dereito laboral, quer de seguridade social.

Por tanto, a eficacia da sucesión de empresas en supostos de ruptura da continuidade («efecto Lázaro») non é diferente á que se pode predicar da xeral, daquela en que non houbo interrupción ou é menor de vinte días.

4. Epílogo

O que se tratou de pór de relevo neste artigo científico é que a sucesión de empresas non é un fenómeno constrinxido ás transmisións producidas sen solución de continuidade, isto é, sen interrupcións, que son as máis habituais, senón que tamén se estende a supostos en que aquela sucesión de empresas se tentou enmascarar «arrefriánda», dilatánda no tempo, para rachar o nexo entre a primeira e a segunda empresa (transmitente e adquirente) ou, cando menos, para que a proba da relación entre unha e outra se dificulte. Precisamente contra este tipo de comportamentos empresariais xorde o «efecto Lázaro», que «resucita»

³⁷ O suposto de feito correspóndese coa situación anterior ao Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, cando era necesaria a autorización da autoridade laboral para despedir colectivamente.

a relación laboral e permite acudir á roupaxe do artigo 44 do ET. O obxectivo procurado, independentemente de se estimar un prazo máis ou menos dilatado para o exercicio da acción correspondente, é a protección dos traballadores mediante o uso dunha creación tuitiva deseñada pola xurisprudencia que permite alongar as posibilidades concedidas para prorrogar a relación laboral (e o seu feixe de facultades), obrigando á nova empresa a subrogarse na posición xurídica dos transmitentes.