

CONSULTA LABORAL

TRASFERENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Aspectos generales

Al tratarse del Contrato Individual del Trabajo, en el Art. 8 del Código del Trabajo se establece: *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”*

Como bien se anota, para el trabajador el contrato de trabajo es *institu personae*, es a su respecto una relación personal e infungible. Sin embargo, salvo casos excepcionales, no se da la misma situación respecto del empleador, quien podría modificarse sin que el trabajador pudiera formular mayores objeciones que las que establece la ley en materia de transferencia de negocios o, particularmente, las normas de carácter laboral.

Casos de transferencia

Con este criterio, nuestro legislador ha considerado en el Art. 171 del Código del Trabajo, la siguiente obligación *“En caso de **cesión o de enajenación de la empresa o negocio** o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones”*. Es así que el contrato de trabajo en tales casos, continuará con el cesionario o sucesor, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

En el caso es indiferente que la transmisión se produzca por el sistema sucesorio, en caso de **muerte del empleador**, como por una negociación que establezca la transferencia del establecimiento. Por eso se dice por cualquier otra modalidad. De esta forma se asegura la continuación del contrato con el sucesor del empleador original, respetándose la antigüedad del trabajador y los derechos de éste derivados de dicha relación, tal como se determina en las causas para terminar el contrato individual de trabajo y específicamente en el numeral cuarto del Art. 169 del Código del Trabajo: *“Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio”*.

Es otra forma de manifestar el principio de la continuidad del contrato de trabajo o de permanencia del trabajador. Dicha continuidad del contrato de trabajo prevista se realiza con todos sus derechos y todas sus obligaciones. El sucesor asume la misma calidad y responsabilidades que el empleador precedente tenía respecto del trabajador, con motivo del contrato de trabajo.

La transferencia puede darse también a consecuencia de una **transformación o fusión de sociedades** o, eventualmente puede ser consecuencia o provenir de la subrogación de

obligaciones como es el caso cuando una persona jurídica asume las obligaciones laborales de una persona natural respecto a sus trabajadores.

Ahora bien, una vez transferido el establecimiento y asumidos por el adquiriente las obligaciones laborales del anterior propietario, el cambio de empleador y la nueva afectación de la labor realizada no pueden traducirse en una modificación del encuadernamiento convencional aplicable al trabajador.

Otro caso de transferencia de empleador la encontramos derivada de una sanción por el incumplimiento de una disposición, nos encontramos aquí en una situación distinta de las precedentemente contempladas, no se trata de la cesión o transferencia de un establecimiento, sino de la relación misma de trabajo y la encontramos en el Art. 6 del Mandato Constitucional No. 8 que establece: *“Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia. La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, **asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador**, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo.”*

FUENTE:

- Código del Trabajo
- Mandato No. 8