



Transferencia y Cesión del Contrato de Trabajo **Ley N° 20.744.**

Transferencia del establecimiento.

De producirse la transferencia del establecimiento quien lo adquiriera debe tomar a su cargo las obligaciones del anterior empleador.

La Ley no distingue las formas en que se realiza la transferencia del establecimiento, dice transferencia por cualquier título.

La transferencia puede ser parcial en tal caso debe constituir una unidad técnica productiva que pueda funcionar en forma independiente.

Art. 225. —Transferencia del establecimiento.

"En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven..."

Situación de despido.

Si con motivo de la transferencia se le produce un perjuicio al trabajador que constituya una injuria laboral a tenor del Art N° 242 de la LCT, este puede considerarse despedido.

A tal efecto se considerarán situaciones que puedan implicar cambio del objeto de la explotación, alteración de las funciones, cargo o empleo, o si se produce una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, con el fin de disminuir la responsabilidad patrimonial del empleador.

Debiendo tenerse en cuenta que no todo cambio implica generar una situación en donde el trabajador puede considerarse despedido, para que esto sea posible es necesario que los mencionados cambios constituyan una injuria al trabajador valorado conforme lo prevé el Art N° 242 al referirse a la extinción del contrato de trabajo por justa causa.

Art. 226. —Situación de despido.

"El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justifique el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediere una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador..."

Art. 242. De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

"Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación."

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso...”

Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

La LCT dispone en su Art N° 227 que las disposiciones relativas a “Transferencia del establecimiento” y “Situación de despido”, contempladas en los Arts N° 225 y 226 se aplicarán en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Art. 227. —Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

“Las disposiciones de los artículos 225 y 226 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente...”

Solidaridad.

La solidaridad en esta materia opera en relación a las deudas devengadas antes de la transmisión del establecimiento, no comprendiendo las deudas que se hallan devengado con posterioridad a la transmisión del mismo, las cuales serán responsabilidad del adquirente, sin perjuicio de que si existió una transferencia fraudulenta se pueda aplicar la solidaridad por las deudas que se hallan devengado con posterioridad a la transmisión del establecimiento.

Art. 228. —Solidaridad.

“El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a toda aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos...”

Cesión del personal.

La cesión del personal es una situación distinta a la que se produce cuando lo que se transfiere es el establecimiento, dado que en este caso lo que se transmite es la relación de trabajo o sea que un trabajador deja de trabajar para un empleador para pasar a trabajar bajo las órdenes de otro, sin que exista transferencia del establecimiento.

En estos casos es necesario que se proceda a notificar al trabajador cedido por parte de la empresa cedente y cesionaria, como así también requiere de la aceptación en forma expresa del trabajador.

Esta cesión genera una solidaridad entre cedente y cesionario en relación a las obligaciones existentes al momento de la cesión.

Art. 229. —Cesión del personal.

"...La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediere tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida..."

Transferencia a favor del Estado.

En los casos de transferencia o de cesión de personal a favor del Estado no es de aplicación la normativa analizada anteriormente por expresa excusión por parte del Art Nº 230 de la LCT.

En principio la incorporación de este personal se considera como inicio de la relación laboral, no conservando la antigüedad a menos que medie un reconocimiento expreso por parte del Estado en ese sentido.

Art. 230. —Transferencia a favor del Estado.

"Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresas del Estado similares..."