



CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS

NOTA INFORMATIVA N° 043-AL-2015

ASUNTO : CORTE SUPREMA CONVALIDA LA CONTINUIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR EN CASO DE REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

FECHA : 01 DE OCTUBRE DE 2015

1.0 OBJETO

La presente Nota Informativa tiene como objeto de poner a conocimiento que en una reciente sentencia de la Corte Suprema de Justicia (CS) recaída en la Casación N° 1776-2012-Ica, se establece que: "Si un trabajador fue despedido por una empresa y presentó una demanda de reposición, la cual gana, esta sentencia judicial a su favor deberá respetarse, aunque la empresa se divida o fusione".

2.0 ARGUMENTO DEL DEMANDANTE

La parte demandante, en calidad de trabajador de la empresa original (anterior a dicha organización) demandó la nulidad de despido y logró su reposición a través de un fallo judicial.

3.0 ARGUMENTO DE LA PARTE DEMANDADA

La parte demandada señaló que al dividirse y formar otra nueva empresa, no tiene la obligación de incorporar al demandante por cuanto no tuvo una relación laboral con él.

4.0 CONSIDERACIONES DE LA CORTE SUPREMA

Los miembros de la Corte Suprema (CS), sostiene que la nueva empresa, en el pacto de escisión, **asumió pagar todas las obligaciones laborales** y respetar los derechos adquiridos; por lo tanto, ello incluye las cargas derivadas de un proceso judicial de nulidad de despido en ejecución (reposición)¹.

5.0 CONCLUSION

La Corte Suprema estableció que una reorganización empresarial (escisión o fusión), **no romperá la continuidad laboral del trabajador, si existe un fallo judicial que ordena su reposición aunque la empresa original ya no exista.**

Muy atentamente,

DRA. ISELA SANCHEZ BAEZ

¹ Es más, la reposición en el cargo se produce por cuanto la escisión de la empresa, se produjo luego de que el demandante obtuviera una sentencia (fallo) favorable.