



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Sumilla:** *No se configura el despido incausado o de hecho si el trabajador, mientras se encontraba exonerado de asistir al centro de trabajo al estar en trámite un procedimiento de despido, se apersona antes de recibir comunicación alguna por escrito de parte de su empleadora, de conformidad con lo establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*

**Lima, siete de noviembre de dos mil diecinueve**

**VISTA;** la causa número dieciocho mil setecientos dieciséis, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Carlos Alberto Arbulú Carranza**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre a fojas doscientos veintitrés y doscientos veinticuatro, ampliado mediante escrito obrante de fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos diecinueve vuelta, **que revocó la sentencia de primera instancia** de fecha veintinueve de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, **que declaró fundada la demanda y reformándola la declararon infundada;** en el proceso seguido con la demandada, **Hilandería Andina Sociedad Anónima Cerrada**, sobre **reposición laboral por despido incausado y otros.**

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha quince de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y tres a



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

cincuenta y seis del cuaderno formado, por la causal de *Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

**1.1. Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas setenta y tres a ochenta y uno, el actor pretende que se declare su despido incausado y se ordene su reposición a las labores habituales de Operario de Pabilero con el consiguiente pago de remuneraciones devengadas, desde la fecha del despido hasta la efectiva reposición, más la compensación por tiempo de servicios, con los intereses legales laborales y bancarios correspondientes. Como pretensión accesoría solicita el pago de una indemnización por daño moral por la suma de veinticinco mil con 00/100 soles (S/ 25,000.00), más costas y costos del proceso.

**1.2. Sentencia de primera instancia:** El Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia del veintinueve de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, declaró fundada la demanda, tras considerar que el demandante acudió al centro de trabajo al haber cumplido con el plazo de seis días de exoneración, conforme señala el artículo 31° del Decreto Supremo número 003-97-TR, y sin embargo al no dejarlo ingresar a su centro de labores es que acude a la Comisaría más cercana y procede a solicitar una constatación policial, por lo que se acredita



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que el veintiuno de octubre de dos mil quince el actor ya se encontraba despedido al no haberle permitido la reincorporación a sus funciones habituales. Agrega que si bien la demandada alega que lo exoneró de asistir al centro de trabajo mientras finalice el procedimiento de despido, es también cierto que la misma accionada señala expresamente el artículo 31° del Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que el accionante se presenta a su centro de trabajo vencido dicho plazo y recién se le cursa la carta de despido el veintidós de octubre de dos mil quince, más aún si el mismo Jefe de Recursos Humanos pudo invitarlo a sus labores o indicarle que se encontraba exonerado de asistir a laborar hasta que se resuelva su proceso; en consecuencia, antes de ameritar su carta de descargo ya existía de parte de la demandada la intención de despedirlo.

**1.3. Sentencia de segunda instancia:** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos diecinueve vuelta, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola la declararon infundada, al sostener que el plazo de seis días establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo número 003-97-TR, así como en el artículo 41° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, es para que el demandante pueda defenderse de las imputaciones que recibe del empleador, lo que no significa que el procedimiento de cese contemple un plazo de seis días, pues dicha regulación es para que el trabajador pueda elaborar su defensa y justificar o aclarar las imputaciones que son acusadas como faltas graves. Se añade que en el presente caso mediante Carta de Preaviso de fecha siete de octubre de dos mil quince, se imputa al demandante la comisión de faltas graves y se le exonera de su obligación de asistir a su centro de trabajo, con lo cual el procedimiento de despido debía culminar con la decisión del



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

empleador de extinguir o mantener el vínculo laboral mediante comunicación expresa e indubitable y, sin embargo, antes que la demandada adopte una decisión, el actor, con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince, se constituyó al centro laboral bajo el argumento de haber transcurrido los seis días de plazo para reincorporarse, actitud con la cual, por su propia iniciativa, el demandante interrumpió el trámite de procedimiento del despido, extinguiendo de modo unilateral la relación laboral, por lo que resulta infundada su pretensión de reposición en el trabajo.

***Infracción normativa***

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

***Delimitación del objeto de pronunciamiento***

**Tercero:** Conforme a la causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*** De advertirse la consistencia de la infracción normativa corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación interpuesto, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29 497, Nueva Ley Procesal



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

del Trabajo, con las consecuencias que ello pueda generar; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, el recurso devendrá en infundado.

El aludido dispositivo legal regula lo siguiente:

*“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.*

*Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.*

*Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez”.*

**Sobre el despido**

**Cuarto:** El despido permite la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador. El jurista Alfonso García lo define como: *“El acto unilateral de voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”*<sup>1</sup>, en tanto que para el laboralista Plá Rodríguez: *“El despido es un acto unilateral por el cual el*

---

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*empleador pone fin al contrato de trabajo*<sup>2</sup>, expresándose en similar sentido Montoya Melgar, quien destaca entre otros caracteres del despido el de ser un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente, además de acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada y que produce la extinción contractual, en cuanto cesan a futuro los efectos del contrato<sup>3</sup>.

**Quinto:** Conforme a la legislación laboral nacional el despido debe estar fundado en una causa justa, limitando así el poder que tiene el empleador, precisando el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, en dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.

**Sexto:** Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, las que están previstas en el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado, para cuyo efecto el empleador deberá seguir el procedimiento de despido previsto en los artículos 31° y 32° del cuerpo legal citado a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y dignidad del trabajador<sup>4</sup>, así como garantizar su derecho a la defensa<sup>5</sup>.

**Séptimo:** Ahora bien, el procedimiento de despido debe analizarse, entre otros, utilizando el Principio de Razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y que se encuentra en la esencia misma del

<sup>2</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, citado por ibíd., página 66

<sup>3</sup> PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, Ibídem, página 281.

<sup>4</sup> PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ibídem, página 281.

<sup>5</sup> Ibid, página.281.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondiendo a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias<sup>6</sup>. Por otro lado, también resulta de observancia para el procedimiento de despido el Principio de Inmediatez.

**Octavo:** En relación al Principio de Inmediatez, se sostiene que este tiene por objeto la protección del trabajador, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa<sup>7</sup>. Si bien es cierto legislativamente no se ha establecido un plazo específico, es porque obviamente su función tiene mucha relación con los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, dejando al juzgador al momento de examinar el caso concreto, su verificación y observancia<sup>8</sup>.

Dentro de este contexto, si el empleador no actúa en su debido momento se entenderá que ha “perdonado” la infracción, en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad disciplinaria correspondiente<sup>9</sup>.

En cuanto a los momentos en que debe aplicarse el Principio tantas veces citado, la Casación número 1917-2003-LIMA del veintisiete de marzo de dos mil seis, ha precisado que son dos, bien definidos: **i)** desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos; y, **ii)** después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido.

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del 05 de febrero de 2009, recaída en el expediente N.° 00535-2009-PA/TC.

<sup>7</sup> Casación N.° 150-2005 Lima, Casación N.° 1917-2003 Lima, Expediente N.° 3337-2003-AA/TC, Expediente N.° 1799-2002-AA/TC, Expediente N.° 206-2005-AA/TC.

<sup>8</sup> Expediente N.° 00543-2007-PA/TC.

<sup>9</sup> Casación N.° 1754-2003 Ica



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Noveno:** Para determinar la razonabilidad del periodo de tiempo que debe mediar entre el conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, el Tribunal Constitucional ha considerado que debe tenerse en cuenta la estructura del procedimiento de despido, compuesto de tres etapas<sup>10</sup>: **i) etapa previa**, que se inicia cuando el empleador toma conocimiento de la comisión de la falta grave cometida, la cual tendrá que valorarse conforme a cada caso concreto respecto a la forma en que el empleador tomó conocimiento de la falta grave, pues de ello dependerá que se inicie o no un procedimiento interno de investigación antes del envío de la carta de imputación de cargos; **ii) etapa procedimental**, que se inicia cuando el empleador envía al trabajador la carta imputando los cargos para que efectúe su descargo. Para determinar la razonabilidad del plazo de esta etapa, debe valorarse si el trabajador tuvo una conducta diligente al momento de presentar su carta de descargo, o si por el contrario asumió comportamientos obstructivos o dilatorios, como por ejemplo presentar solicitudes de prórrogas sucesivas para presentar la carta de descargos; y, **iii) etapa de decisión**, que se mide luego que el trabajador presentó su carta de descargo o venció el plazo para presentarla y no lo hizo. Efectuado el descargo o vencido el plazo, el empleador dentro de un periodo inmediato debe decidir si procede el despido o no.

***Pronunciamiento de esta Sala Suprema***

**Décimo:** Estando a lo señalado, respecto a la correcta interpretación del artículo 31° del Decreto Supremo número 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esta Sala Suprema en la Casación número 11355-2014-LIMA de fecha doce de noviembre de dos mil quince, ha establecido el siguiente criterio jurisprudencial: *“Cuando en un procedimiento de despido, el*

---

<sup>10</sup> Expediente N.° 00543-2007-AA/TC.





**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*empleador en uso de la facultad prevista en el segundo párrafo del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.°003-97-TR, opte por exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, sin establecer el término para su reincorporación, se tomará como plazo máximo el otorgado en la carta de imputación de cargos, el mismo que no será menor a seis días naturales, y si se prorroga el plazo para la presentación de descargos, automáticamente se prorrogará la exoneración al trabajador para no asistir a su centro laboral con obligación del empleador de abonarle las remuneraciones y demás derechos que le corresponda por dicho periodo, debiendo concluir esta segunda prórroga con la correspondiente carta de absolución o de despido según sea el caso. En ningún caso, el plazo para la presentación de descargos excederá un plazo razonable conforme a la naturaleza de la falta imputada" (subrayado nuestro).*

**Solución al caso concreto**

**Décimo Primero:** En el caso de autos, del recurso de casación se advierte que el demandante alega que en la Sentencia de Vista no se ha tenido en cuenta que por mandato expreso del citado artículo 31° del Decreto Supremo número 003-97-TR, solo contaba con seis días para efectuar sus descargos desde la fecha de notificación de la Carta de Preaviso de Despido, recibida el catorce de octubre de dos mil quince, por lo que vencido dicho plazo debía concurrir a laborar, esto es el veintiuno de octubre del indicado año; sin embargo, sostiene, no le permitieron ingresar a su centro de trabajo, dejando constatación policial en la misma fecha, y posteriormente la demandada, el mismo día veintiuno de octubre de dos mil quince, en horas de la tarde, le cursa la carta de despido sin expresar cuál será el último día de sus labores, entre otras omisiones, por lo que habría reconocido que fue despedido antes de enviarle la aludida carta de despido.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Décimo Segundo:** Estando a lo alegado por el recurrente, es pertinente detallar las diferentes situaciones fácticas en las que se desarrolló el procedimiento de despido, para lo cual conviene precisar lo siguiente:

**12.1.-** Mediante Carta Notarial de Preaviso de Despido de fecha siete de octubre de dos mil quince, notificada al demandante el trece de octubre del mismo año (fojas ochenta y ocho a noventa y uno), se le comunica que habría incurrido en las faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, en concordancia con las regulaciones del Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución de Registro número 228-04 de fecha veinte de agosto de dos mil cuatro, indicándole que de conformidad con lo establecido en el artículo 31° del aludido Decreto Supremo, puede presentar los descargos que considere pertinentes dentro del término de ley, exonerándosele de su obligación de asistir al centro de trabajo, sin perjuicio de percibir sus remuneraciones mientras no finalice el proceso de despido.

**12.2.-** A través de la Carta Notarial de fecha diecinueve de octubre de dos mil quince, el demandante absuelve el contenido de la Carta de Preaviso (fojas veintinueve y treinta).

**12.3.-** Con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince el actor se constituye en las instalaciones de la demandada a fin de reincorporarse a su centro de trabajo; sin embargo, fue impedido de ingresar, según se advierte de la constatación policial de la misma fecha (fojas treinta y dos).

**12.4.-** Finalmente, mediante Carta Notarial de Despido del veintiuno de octubre de dos mil quince, notificada el día veintidós del mismo mes y año (fojas ciento cuatro a ciento nueve), la demandada comunica al trabajador que ha sido despedido a partir de la fecha de recepción de la comunicación, al haber



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

incurrido en las faltas graves tipificadas en los incisos a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, conminándolo a acercarse a las instalaciones de la empresa para entregarle su liquidación de beneficios sociales, certificado de trabajo y carta de cese para el retiro de la compensación por tiempo de servicios correspondiente.

**Décimo Tercero:** En ese orden de ideas, se aprecia que la empresa demandada, al notificar al actor con la Carta de Preaviso de Despido, le otorgó el plazo establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo número 003-97-TR (seis días), a fin de evacuar los descargos que considere pertinentes, y a su vez, conforme a la normatividad señalada, se le exoneró de asistir al centro de trabajo mientras dure el procedimiento de despido, por lo que estando a la interpretación efectuada por esta Sala Suprema respecto a la exoneración del trabajador de asistir a su centro de trabajo, se concluye que tal exoneración se mantenía hasta que la demandada emitiera la correspondiente Carta de absolución o de despido al trabajador, no siendo sostenible ni razonable la actitud del actor de apersonarse a su centro de labores finalizado el plazo de seis días para la absolución de los cargos imputados en su contra, en virtud a que el procedimiento de despido aún no había finalizado.

**Décimo Cuarto:** A mayor abundamiento, cabe señalar que la empresa demandada sí dio por finalizado el procedimiento de despido en contra del demandante, con la Carta de Despido notificada el veintidós de octubre de dos mil quince (fojas ciento cuatro a ciento nueve) esto es un día después del apersonamiento al centro de labores, por lo que esta Sala Suprema considera que en la etapa de decisión la demandada no solo dio por finalizado el procedimiento de despido mediante comunicación escrita debidamente notificada al trabajador, sino que respetó los Principios de Razonabilidad e Inmediatez, al haber obrado prudentemente a fin de cautelar un plazo inmediato



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

y razonable entre el momento en que el trabajador presentó su carta de descargos (diecinueve de octubre de dos mil quince) y el momento en que la empresa impuso la sanción de despido (veintidós de octubre de dos mil quince).

**Décimo Quinto:** En la línea de lo expuesto, los alegatos del recurrente no pueden llevar a presumir la existencia de un despido de hecho o incausado por haberse apersonado a su centro de labores antes de recibir la comunicación expresa de parte de su empleadora, pues el demandante tenía conocimiento que el vínculo laboral se encontraba suspendido al encontrarse en trámite el procedimiento de despido; por lo tanto, al haber existido una expresión de causa en el despido del trabajador tipificada en la normatividad laboral vigente, la relación laboral se extinguió con la carta de despido remitida al actor.

**Décimo Sexto:** En consecuencia, se verifica que el Colegiado Superior no ha incurrido en la causal de interpretación errónea del artículo 31° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, deviniendo en la causal invocada en **infundada**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo:

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Carlos Alberto Arbulú Carranza**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos veintitrés a doscientos veinticuatro, ampliado mediante escrito obrante de fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y cinco; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18716-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral por despido incausado y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos diecinueve vuelta;  
**DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El  
Peruano”, conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada,  
**Hilandería Andina Sociedad Anónima Cerrada**, sobre **reposición laboral por  
despido incausado y otros**; interviniendo como ponente el señor Juez  
Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

**S.S.**

**VERA LAZO**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Sfrl/Eeh*