



**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**PEDRO RUIZ GALLO**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

---

**“La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador  
por vicio del consentimiento”**

**TESIS**

**Presentada para optar el Grado Académico de  
Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**AUTOR:**

**Abog. Prado Chicoma, Joselito**

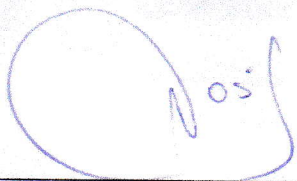
**ASESOR:**

**Mg. Yzquierdo Hernández, Leopoldo**

**LAMBAYEQUE – PERÚ**

**2022**

**“La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del  
consentimiento”**



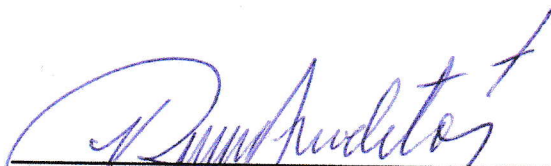
**Abog. Joselito Prado Chicoma**  
**Autor**



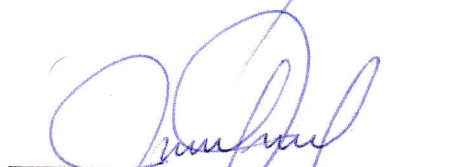
**Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández**  
**Asesor**

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para  
optar el Grado Académico de **Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**


**Aprobado por:**

**Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero**  
**Presidente**


**Mg. Mary Isabel Colina Moreno**  
**Secretaria**

**Mg. Carlos Alberto Sánchez Coronado**  
**Vocal**

**Lambayeque, 2022**

## Acta de sustentación

	<b>ESCUELA DE POSGRADO</b> <i>M.Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<b><u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u></b>		Pág. 1 de 3

### ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 05:00 p.m. del viernes 16 de setiembre de 2022, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°0622-2018-EPG, de fecha 16 de marzo de 2018, conformado por:

Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO	Presidente
Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO	Secretaria
Mg. CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ CORONADO	Vocal
Mg. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNÁNDEZ	Asesor

Para evaluar el informe de tesis del tesista JOSELITO PRADO CHICOMA, candidato a optar el grado de MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, con la tesis titulada "LA NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO".

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°871-2022-EPG de fecha 30 de agosto de 2022, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 30 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición del candidato, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas al candidato.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por el candidato, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con **15 puntos, equivalente a Regular**, quedando el candidato apto para optar el Grado de MAESTRO EN DERECHO DEL

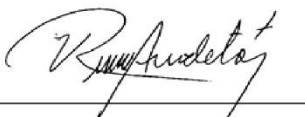
Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-----------------------------	----------------

	<b>ESCUELA DE POSGRADO</b> <i>M. Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<b>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</b>	Pág. 2 de 3	

TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 6:16 p.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



**Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO**  
PRESIDENTE



**Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO**  
SECRETARIA



**Mg. CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ CORONADO**  
VOCAL



**Mg. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNÁNDEZ**  
ASESOR



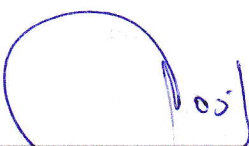

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-----------------------------	----------------



## **Declaración jurada de originalidad**

Yo, **Abog. Joselito Prado Chicoma**; investigador principal, y **Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández**, asesor del trabajo de investigación: **“La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento”**, declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 16 de septiembre de 2022.

  
\_\_\_\_\_  
**Abog. Joselito Prado Chicoma**  
**Autor**  
\_\_\_\_\_  
**Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández**  
**Asesor**

## **Dedicatoria**

A mi Madre **Ysabel** por sus sabios  
consejos, inmenso amor y nobleza dignos  
de imitar.

A mis queridos hijos: **André y Arlee**,  
quienes ocupan un lugar muy especial en  
mi vida.

A las personas que desde la vida  
eterna me cuida e ilumina: **Beltier y**  
**Arístides.**

**El Autor**

## **Agradecimiento**

A Dios por iluminarme día a día y brindarme las herramientas necesarias para ser un buen profesional.

A los Catedráticos de la Escuela de Postgrado, por sus enseñanzas que me han brindado y que serán aplicadas fehacientemente.

## Índice

Acta de sustentación .....	III
Declaración jurada de originalidad.....	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento .....	VII
Índice .....	VIII
Índice de tablas .....	XII
Índice de gráficos.....	XIII
Resumen .....	XIV
Abstract.....	XV
Introducción.....	16
Capítulo I: Marco metodológico .....	18
1.1. Planteamiento del problema .....	18
1.2. Formulación del problema.....	21
1.3. Justificación e importancia de la investigación .....	21
1.3.1. Justificación .....	21
1.3.2. Importancia .....	22
1.4. Objetivos .....	22
1.4.1. General.....	22
1.4.2. Específicos.....	23
1.5. Hipótesis y variables .....	23
1.5.1. Hipótesis .....	23
1.5.2. Variables.....	23
1.5.2.1. Variable independiente.....	23
1.5.2.2. Variable dependiente .....	23
1.6. Metodología.....	24
1.6.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
1.6.1.1. Tipo de investigación .....	24
1.6.1.2. Diseño de investigación.....	24
1.6.2. Diseño de la contrastación de hipótesis .....	25
1.6.3. Población y muestra.....	25
1.6.3.1. Población .....	25
1.6.3.2. Muestra .....	25



1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
1.6.5. Métodos y procedimientos para el procesamiento de datos .....	28
Capítulo II: La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento.....	29
2.1. Antecedentes de investigación .....	29
2.1.1. A nivel internacional.....	29
2.1.2. A nivel nacional .....	31
2.2. Base teórica .....	32
2.2.1. El derecho al trabajo .....	32
2.2.2. Los derechos laborales en el régimen laboral privado.....	42
2.2.2.1. Compensación por tiempo de servicios .....	43
2.2.2.2. Gratificaciones.....	44
2.2.2.3. Vacaciones.....	46
2.2.2.4. Utilidades.....	48
2.2.3. El despido arbitrario .....	50
2.2.3.1. Antecedentes.....	50
2.2.3.2. Definición .....	52
2.2.3.3. Protección ante el despido arbitrario .....	56
2.2.4. La renuncia o retiro voluntario del trabajador .....	59
Capítulo III: Análisis y discusión de los resultados .....	62
3.1. Análisis de los resultados .....	62
3.1.1. Resultados del objetivo 01: determinar la percepción de los jueces y abogados respecto de la protección constitucional y normativa sobre la renuncia voluntaria del trabajador .....	62
3.1.1.1. Promedio de porcentaje sobre la regulación constitucional del derecho al trabajo y a trabajar libremente .....	62
3.1.1.2. Promedio de porcentaje sobre la protección normativa contra el despido arbitrario.....	64
3.1.1.3. Promedio de porcentaje sobre la manifestación libre y voluntaria de renuncia del trabajador .....	65
3.1.2. Resultados del objetivo 02: identificar las apreciaciones de los jueces y abogados respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria por vicio del consentimiento.....	67

3.1.2.1. Promedio de porcentaje sobre la probanza para declarar ineficaz la renuncia .....	67
3.1.2.2. Promedio de porcentaje sobre la reposición del trabajador por vicio del consentimiento en la renuncia .....	69
3.1.2.3. Promedio de porcentaje sobre la equiparación del despido sin causa cuando la renuncia es afectada por vicio del consentimiento...	70
3.1.2.4. Promedio de porcentaje sobre el derecho a la indemnización por ineficacia de la renuncia .....	72
3.1.2.5. Promedio de porcentaje sobre la aplicación del código civil para declarar la invalidez de la renuncia .....	73
3.1.2.6. Promedio de porcentaje sobre la declaración de nulidad de la renuncia por intimidación.....	75
3.1.2.7. Promedio de porcentaje sobre la equiparación del despido fraudulento por invalidez de la renuncia .....	76
3.2. Discusión de los resultados .....	78
3.2.1. Discusión del objetivo n°01: determinar la percepción de los jueces y abogados respecto de la protección constitucional y normativa sobre la renuncia voluntaria del trabajador .....	78
3.2.1.1. Discusión sobre la regulación constitucional del derecho al trabajo y a trabajar libremente.....	78
3.2.1.2. Discusión sobre la protección normativa contra el despido arbitrario .....	82
3.2.1.3. Discusión sobre la manifestación libre y voluntaria de renuncia del trabajador .....	84
3.2.2. Discusión del objetivo n°02: identificar las apreciaciones de los jueces y abogados respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria por vicio del consentimiento.....	87
3.2.2.1. Discusión sobre la probanza para declarar ineficaz la renuncia.....	87
3.2.2.2. Discusión sobre la reposición del trabajador por vicio del consentimiento en la renuncia .....	90
3.2.2.3. Discusión sobre la equiparación del despido sin causa cuando la renuncia es afectada por vicio del consentimiento .....	92
3.2.2.4. Discusión sobre el derecho a la indemnización por ineficacia de la renuncia .....	94

3.2.2.5. Discusión sobre la aplicación del código civil para declarar la invalidéz de la renuncia .....	96
3.2.2.6. Discusión sobre la declaración de nulidad de la renuncia por intimidación .....	100
3.2.2.7. Discusión sobre la equiparación del despido fraudulento por invalidéz de la renuncia .....	102
Conclusiones.....	105
Recomendaciones .....	106
Bibliografía.....	107
Anexos.....	111

## Índice de tablas

TABLA 1: PARTICIPACIÓN DE LOS ENCUESTADOS .....	26
TABLA 2: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 01 .....	63
TABLA 3: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 02. ....	64
TABLA 4: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 03. ....	66
TABLA 5: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 04. ....	68
TABLA 6: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 05. ....	69
TABLA 7: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 06. ....	71
TABLA 8: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 07. ....	72
TABLA 9: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 08. ....	74
TABLA 10: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 09. ....	75
TABLA 11: RESULTADO DE LA ENCUESTA RESPECTO A LA PREGUNTA 10. ....	77

## Índice de gráficos

ILUSTRACIÓN 1: GRÁFICO DE PARTICIPACIÓN DE LOS ENCUESTADOS .....	26
ILUSTRACIÓN 2: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 01 .....	63
ILUSTRACIÓN 3: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 02 .....	65
ILUSTRACIÓN 4: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 03 .....	66
ILUSTRACIÓN 5: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 04 .....	68
ILUSTRACIÓN 6: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 05 .....	70
ILUSTRACIÓN 7: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 06 .....	71
ILUSTRACIÓN 8: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 07 .....	73
ILUSTRACIÓN 9: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 08 .....	74
ILUSTRACIÓN 10: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 09 .....	76
ILUSTRACIÓN 11: REPRESENTACIÓN DE LA PREGUNTA 10 .....	77

## Resumen

La tesis titulada “Nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento”, se **planteó como problema**: ¿Cuáles son los fundamentos jurídico-doctrinarios para determinar la nulidad de la renuncia voluntaria de un trabajador por vicio del consentimiento?, **cuya hipótesis fue**: Para declarar la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador deberá demostrarse fehacientemente haber sido afectado por algún vicio del consentimiento. Siendo el **objetivo general**: Analizar la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento. Se trabajó con un tipo de estudio descriptivo en un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental - transversal, con una **muestra** poblacional no probabilística de 24 personas. Se aplicó la técnica del análisis documental utilizando como instrumento la recolección de datos y la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la ciudad de Chiclayo especialistas en materia laboral, así como para el análisis de datos se utilizó el sistema SPSS. Los resultados y el análisis de la discusión mostraron que la renuncia voluntaria puede ser afectada por vicios del consentimiento, que pueden determinar su nulidad siempre y cuando se pruebe fehacientemente.

**Palabras claves:** renuncia, nulidad, vicio, consentimiento, ineficacia, intimidación.

## **Abstract**

The thesis entitled "Nullity of the voluntary resignation of the worker due to the defect of consent", was raised as a problem: What are the legal-doctrinal bases to determine the nullity of the voluntary resignation of a worker due to the defect of consent?, whose hypothesis was : In order to declare the nullity of the voluntary resignation of the worker, it must be reliably demonstrated to have been affected by some defect of consent. The general objective being: Analyze the nullity of the voluntary resignation of the worker due to the defect of consent. A descriptive type of study was used in a quantitative approach, the design was non-experimental - cross-sectional, with a non-probabilistic population sample of 24 people. The documentary analysis technique was applied using data collection as an instrument and the survey technique using as an instrument the questionnaire applied to the judges and lawyers of the city of Chiclayo specialists in labor matters, as well as for the data analysis. the SPSS system. The results and the analysis of the discussion showed that voluntary resignation can be affected by vices of consent, which can determine its nullity as long as it is reliably proven.

**Keywords:** resignation, nullity, vice, consent, ineffectiveness, intimidation.



## Introducción

El presente tema de investigación que se ha desarrollado, corresponde a la **“NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO”**, el cual se ha realizado como referencia de la realidad que pasan la mayoría de los trabajadores, en la cual los empleadores vulneran sus derechos fundamentales y por ende incumplen el ordenamiento jurídico vigente.

La investigación se ha realizado de tal forma que sea verificado con mayor facilidad y entendimiento, estructurando adecuadamente mediante Títulos y Capítulos conforme se detalla a continuación:

El Título I: Enfoque de la Investigación, el cual se ha realizado el Capítulo I: Marco Metodológico, comprendiendo el planteamiento y formulación del problema, indicando la justificación e importancia, así como se ha determinado las acciones a realizar como son los objetivos, propuesta de solución a través de la hipótesis. Además, el tipo y diseño de investigación que se realizó en la presente tesis, de igual forma las técnicas e instrumentos aplicados.

El Título II: Marco Teórico, el cual se ha realizado el Capítulo II: La nulidad de la renuncia voluntaria por vicio del consentimiento, comprendiendo el desarrollado de los antecedentes y base teórica.

El Título III: La Sistematización de la Información Empírica, el cual se ha realizado el Capítulo III: Análisis y Discusión de Resultados, comprendiendo el desarrollado conforme a la aplicación del cuestionario realizado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo, a efectos de poder determinar mediante sus respuestas un análisis jurídico respecto al tema de investigación.

Como último punto comprende las Conclusiones y Recomendaciones, a las que ha arribado el investigador, luego de analizar exhaustivamente la bibliografía consultada y datos obtenidos producto de la aplicación del instrumento de investigación.

Seguro de que este aporte será importante y contribuyente a la comunidad jurídica, debido a que está enfocado a cualquier tipo de crítica, con el propósito de mejorar y proponer soluciones en el futuro para beneficio de los trabajadores, ya que sus derechos se ven vulnerados con frecuencia.

***El Autor***

## **Capítulo I: Marco metodológico**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

La Constitución Política del Estado indica claramente que el trabajo es un deber y un derecho, asimismo se le otorga al trabajador la protección contra el despido arbitrario, esto último se puede indicar que para un trabajador sea despedido tiene que ser por una causa justa, o porque se ha incumplido el contrato, lo contrario sería un acto contra lo expresado por la Ley, en consecuencia conlleva a ser indemnizado.

Desde los años 90 está vigente, los contratos sujetos a modalidad o los denominados contratos determinados, sin embargo, se ha podido observar que las empresas privadas hacen uso y abuso de estos contratos que se encuentra regulada mediante Decreto Legislativo N°728.

El Decreto Legislativo N°728 fue incorporado a las normas laborales con el único propósito de que se acuda a este tipo de contratos para actividades estrictamente temporales o transitorias. Actualmente, estos contratos se utilizan muy intensivamente lo que ha traído como consecuencia una alta rotación de mano de obra, así como bajos niveles de capacitación laboral, disminución del promedio salarial, vulneración del derecho sindical, conllevando perjuicios directos a los regímenes de salud y sistema pensionario.

Estos contratos determinados o a plazo fijo se han promovido de manera amplia, es decir, se utiliza sin vincularlos, en algunos casos de naturaleza transitoria o temporal de las actividades productivas que busca satisfacer el empleador. Cabe señalar, solo estos contratos se deberían utilizar por la necesidad temporal y definida por ley.

El uso intensivo de estos contratos temporales por parte de los empleadores hace que al término del contrato simplemente se le pague al trabajador sus beneficios sociales correspondiente; sin embargo, se ha establecido un límite temporal no mayor de cinco años de duración de los contratos modales, caso contrario automáticamente se logra la estabilidad laboral, por consecuente solo por causa justa podría ser despedido el trabajador.

En realidad, muchos trabajadores han superado los cinco años en una empresa privada, pero los empleadores siguen realizando contratos a plazo determinado, y simplemente por haberse cumplido dicho plazo no les renuevan el contrato, evidenciándose como un despido arbitrario.

El empleador de forma recurrente a pesar de que se ha superado el plazo de 5 años, opta por solicitarle al trabajador que firme una carta de renuncia, pero condicionándole al pago de una suma de dinero, en consecuencia, ese acto realizado por el empleador constituye de que sea nulo dicha renuncia debido a la exigencia bajo presión, conllevando a un vicio en el contenido del mismo por falta de consentimiento.

A pesar de que las leyes laborales como la Constitución protege al trabajador ante alguna afectación o vulneración de sus derechos y muchas veces por falta de conocimiento, el trabajador acepta lo exigido por el empleador. Por tanto, al identificarse esa vulneración de los derechos del trabajador, se han planteado una serie de demandas, solicitando la nulidad de dicha renuncia por vicio del consentimiento ya sea por error, dolo, violencia o intimidación, conllevando a requerir la reposición o la indemnización al trabajador, careciendo de la inaplicación de los principios laborales de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) – Ley N° 29497. Ante la postura

doctrinal considerada por los jueces, no llegan a uniformizar decisiones basados en el criterio de los mismos para resolver dicha controversia.

El Tribunal Constitucional establece que “la renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral (...) configurando como un acto de carácter recepticio, es decir, debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, teniendo que aceptar la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal. Por tanto, la renuncia voluntaria surtirá efectos legales cuando el empleador la acepte”. (STC N° 01568-2013-PA/TC, 2013)

Además, la doctrina peruana ha resuelto lo siguiente: “cuando la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad”. (Casación Laboral 9019-2015-Lima, 2016)

Respecto a las sentencias antes referidas, por un lado se tiene que el Tribunal Constitucional refiere que el despido voluntario es un acto unilateral, pero en la Casación descrita sostiene que si esa renuncia presenta vicios del consentimiento, entonces resulta nulo; en consecuencia no toda renuncia voluntaria podría ser unilateral, sino que en muchos casos presentados ante los juzgados laborales se ha fundamentado que el empleador obliga al trabajador a renunciar a pesar de tener la estabilidad laboral, y a todo ello para algunos juristas y doctrinarios resulta muchas veces tomando en cuanto el acto unilateral de haber renunciado, no tomando en cuenta

que detrás de ello existen presión o exigencia del empleador, para que éste no tenga que pagar una suma de dinero producto de los beneficios laborales que por ley corresponde al trabajador.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cuáles son los fundamentos jurídico-doctrinarios para determinar la nulidad de la renuncia voluntaria de un trabajador por vicio del consentimiento?

## **1.3. Justificación e Importancia de la Investigación**

### **1.3.1. Justificación**

La presente investigación se realizará basándose en un análisis crítico, respecto a las diferentes posiciones de los juristas y la adecuada aplicación de los principios laborales de la NLPT con respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento, y así de esta manera tomar posición óptima referente a los elementos que constituirían determinar una renuncia voluntaria careciendo de consentimiento del trabajador.

La presente investigación tiene como justificación aportar a la comunidad jurídica y a la sociedad misma, el respeto de los derechos fundamentales del trabajador; y plantear soluciones que resuelvan la problemática que existe por parte de los empleadores, en vulnerar los derechos de los trabajadores al solicitarles su renuncia voluntaria a pesar de tener la estabilidad laboral, con el único propósito de evitar pagar indemnizaciones por el despido o condicionando el pago de los beneficios sociales.

Los derechos laborales sigue siendo uno de los problemas de la sociedad actual en el Perú y porque no decirlo también en el mundo, a pesar de que constitucionalmente se encuentran protegidos estos derechos, se siguen vulnerando por parte de los empleadores en base a presión o exigencia y terminar convenciendo a los trabajadores a renunciar, y de ser posible la existencia probatoria se declararía nulo dicha renuncia, teniendo opción a una indemnización, a la reposición o al pago de los beneficios sociales.

Además, se justifica el análisis de dicha investigación debido a que se aplicará una entrevista a los operadores del derecho para obtener de ellos, cuál es el grado de conocimiento respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento.

### **1.3.2. Importancia**

La presente tesis es importante debido a que en el devenir de la profesión se ha tenido una serie de casos en la que se evidencia la afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores y con el estudio de esta problemática es necesario para marcar una posición de ser posible unánime y proteger aún más esos derechos que fueron bien ganados por los trabajadores, pero en la actualidad se sigue vulnerando.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. General**

Analizar la nulidad, de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento.



### **1.4.2. Específicos**

Para alcanzar el objetivo general anunciado, se deben lograr los siguientes propósitos específicos:

Determinar la percepción de los jueces y abogados respecto a la protección constitucional y normativa sobre la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento.

Identificar las apreciaciones de los jueces y abogados respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento.

## **1.5. Hipótesis y Variables**

### **1.5.1. Hipótesis**

Para declarar la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador deberá demostrarse fehacientemente haber sido afectado por algún vicio del consentimiento.

### **1.5.2. Variables**

#### **1.5.2.1. Variable independiente**

Nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador

#### **1.5.2.2. Variable dependiente**

Vicio del consentimiento

## **1.6. Metodología**

### **1.6.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **1.6.1.1. Tipo de investigación**

Para la presente tesis realizada el tipo de estudio fue descriptivo con un enfoque cuantitativo.

Al respecto Hernández, R. (2014), afirma que con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, permitiendo describir tendencias de un grupo o población. (p.92)

El proceso de la investigación o de enfoque cuantitativo, Hernández, R. (2014) establece que se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p. 4)

#### **1.6.1.2. Diseño de investigación**

En la presente investigación se realizará el diseño no experimental transversal.

Para el diseño no experimental, Hernández, R. (2014), establece que se emplea dichos estudios sin la manipulación deliberada de variables y observándose únicamente fenómenos en su ambiente natural para analizarlo. (p. 152)

El diseño no experimental se ha tomado como criterio el diseño transversal, en la cual conforme lo indica Hernández, R. (2014) (...) son investigaciones que recopilan datos en un solo momento. (p. 154)

### **1.6.2. Diseño de la contrastación de hipótesis**

Las apreciaciones correspondientes a informaciones del dominio de variables que fueron cruzadas en una determinada hipótesis, será considerada como premisa con la finalidad de contrastar.

El resultado de la contrastación de la hipótesis (puede ser prueba total, prueba y disprueba parcial o disprueba total) dará base para formular una conclusión general de la investigación.

Las apreciaciones y conclusiones resultantes del análisis fundamentaron cada parte de la propuesta de solución al nuevo problema que dio origen a la presente investigación.

### **1.6.3. Población y Muestra**

#### **1.6.3.1. Población**

La población está constituida por los profesionales del Derecho, como son los jueces y abogados en materia laboral.

#### **1.6.3.2. Muestra**

Los participantes en la presente investigación fueron los jueces y abogados con conocimientos en materia laboral, de los cuales se

optó por seleccionar mediante una muestra no probabilística, que como bien refiere Hernández, R. (2014), también son llamados muestras dirigidas, que suponen un determinado procedimiento de selección estando orientado por características o propósitos de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.

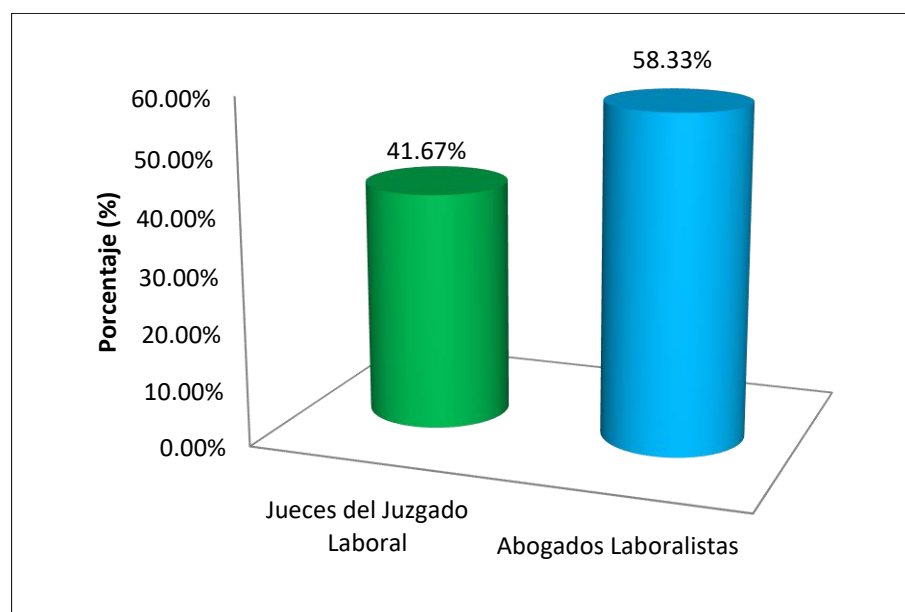
Dado el tema a investigar, los profesionales fueron los que están vinculados al derecho laboral, con ello se optó por una muestra de 24 informantes.

Tabla 1.

*Participación de los encuestados*

Descripción	Cantidad	%
Jueces del Juzgado Laboral	10	41.67%
Abogados Laboralistas	14	58.33%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 1: Gráfico de participación de los encuestados*

Fuente: Elaboración Propia

#### 1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**La técnica del análisis documental;** se ha utilizado como instrumento para la recolección de datos, tales como: resúmenes, fichas textuales, y se tendrá en cuenta como fuentes la doctrina de diferentes autores ya sean nacionales o extranjeros, con la finalidad de fundamentar o simplificar las variables planteadas.

**La técnica de la entrevista;** se utilizó como instrumento para realizar un cuestionario conteniendo 10 preguntas precisas e importantes referentes a la presente tesis relacionadas a los objetivos planteados y variables de la hipótesis, los cuales fueron aplicados a los profesionales de la materia como son: jueces y abogados con conocimientos en derecho laboral.

Hernández, R. (2014) refiere que en la investigación se dispone de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés, y referente al cuestionario indica que es un conjunto de preguntas de una o más variables que se van a medir, el cual debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. (p. 217)

Para el presente instrumento se ha utilizado el método de escalamiento Likert, el cual conforme al autor antes citado refiere como un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones con la finalidad de medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías (p. 238). Para la presente aplicación del cuestionario se utilizaron 5 categorías.

### **1.6.5. Métodos y procedimientos para el procesamiento de datos**

Todos los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas e instrumentos recogidos por los juristas e informantes, fueron ingresados al programa SPSS Statistics de los cuales se obtuvieron la media y el margen de error para determinar la confiabilidad del resultado, esto en relación a la hipótesis y el desarrollo de los objetivos, mostrando precisiones porcentuales en cada pregunta realizada a los profesionales del derecho, las cuales fueron presentadas en tablas y figuras.

Asimismo, en los resultados y discusión se ha realizado conforme a cada uno de los objetivos planteados, mediante la aplicación de los fundamentos jurídicos y doctrinarios como las del propio tesista.

## **Capítulo II: La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento**

### **2.1. Antecedentes de investigación**

#### **2.1.1. A Nivel Internacional**

##### Chile

En una tesis realizada por Platt & Frías (2015) refieren en una de sus conclusiones lo siguiente:

“(...) la voluntad negocial de cada parte consignada en el finiquito será determinante en el caso que se pretenda impugnar el finiquito o aprovecharse de su poder liberatorio se realizará en sede jurisdiccional. (...) sólo se podrá restar valor al finiquito alegando vicios del consentimiento o ausencia de las formalidades que la ley prescribe en atención a su naturaleza (...) solo tendrá valor respecto de aquello de que si hubo real voluntad negocial”. (p. 158-159)

De igual forma tenemos a Tapia & Salgado (2010) en una tesis realizada con relación a la presente investigación considera lo siguiente:

"(...) la preocupación relevante es la firma del trabajador debido a las consecuencias que acarrearía si se niega a suscribir el finiquito. (...) la ausencia del finiquito no obsta al término de la relación laboral entre las partes, debido a que dicho instrumento tiene por finalidad regular una situación ya consumada, es decir, la separación del trabajador con respecto a sus funciones en la empresa. De ser el caso, puede perfectamente existir un término de contrato con prescindencia del finiquito, conforme lo refiere el artículo 9° del



Código del Trabajo, el cual al utilizar la expresión “en su caso”, abre la posibilidad de que, a pesar de haber terminado la relación laboral, no se suscriba el finiquito. La Corte Suprema ha reiterado, el carácter de voluntario que este tiene, señalando que no procede que una sentencia judicial obligue a una de las partes a suscribirlo. Además, Cae de Perogrullo sostiene no corresponder al empleador a forzar al trabajador para obtener su firma en dicho documento en la anulación del acto por vicio de fuerza, la cual puede ser tanto físico como moral". (p. 84-85)

### Colombia

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia, mediante sentencia de fecha 12 de marzo de 2014 número de proceso 42950 y número de providencia SL3089-2014, ha dado el siguiente fundamento:

“La renuncia presentada como resultado de la irresistible presión ejercida por el empleador, es considerada como declaración de voluntad que adolece de un vicio del consentimiento, por tanto no ha de producir efectos; es decir, para ser más exactos en esta oportunidad, conforme al artículo 174° del Código Civil, el acto es nulo y, al ser declarada judicialmente la renuncia como nula, y considerando lo regulado en el artículo 1746 ibidem, las partes tienen derecho para ser restituidas al mismo o similar puesto laboral si no hubiese existido el acto o contrato nulo, lo que equivale concluir el contrato de trabajo, lo cual no finalizó a consecuencia de la nulidad respecto a la renuncia. Por ello, cuando la renuncia es provocada por el empleador, se configura el supuesto de

hecho conforme lo regula el artículo 140° del CST, concediendo el reconocimiento del salario sin prestación del servicio”.

### España

En un artículo realizado por Porret, M. (2013), profesor titular de la Universidad de Barcelona, indica lo siguiente:

“Cuando se firma un documento sin oposición ni reserva por parte del trabajador se considera liberatorio respecto a la relación laboral (...) quien quiera negar sus efectos deberá ser él, quien pruebe la existencia de vicios del consentimiento. No se considera liberatorio de la relación laboral, si la voluntad del trabajador se halla viciada, por error, violencia, intimidación y dolo o quizá el documento extintivo sea vulnerado por fraude de ley, simulación, abuso de derecho o falsedad documental que conlleve a no tener validez”. (p. 19-20)

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

La Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, mediante Casación Laboral N° 09019-2015-Lima. Ha resuelto lo siguiente:

“La renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora con la intención de prescindir de los servicios de sus dependientes, pretendiendo sustraerse al pago de las indemnizaciones que debía otorgar al trabajador en caso de disponer un despido directo. Esto es debido a que la causal de extinción del contrato de trabajo establecida en el inciso b) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la renuncia constituye una manifestación voluntaria y libre por el trabajador

evidenciándose el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir a uno de los vicios de la voluntad, es decir, la recurrencia de error, dolo, violencia o intimidación, ya que cuando la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad. En caso contrario, la renuncia es un acto válido, prístino e irrevocable” (fundamento 10 y 11)

En un artículo realizado por La Ley (2017) se obtiene lo siguiente:

“(…) el empleador de forma recurrente exige al trabajador la presentación de su carta de renuncia, condicionado ello a la entrega de una determinada suma de dinero, se entenderá la afectación por vicio del consentimiento. En este caso, la renuncia será ineficaz, en consecuencia la relación laboral deberá ser restituida al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad”.

## **2.2. Base teórica**

### **2.2.1. El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo está regulado en la Constitución Política del Perú, específicamente en los artículos 22 y 29.

En el Perú, su regulación constitucional se inicia tímidamente con las cartas de 1920 y 1923. Sin embargo, desde la constitución de 1979, donde se le dedique todo un capítulo especial.

En la Constitución en su cuarta Disposición Final y Transitoria, indica que los derechos fundamentales deben interpretarse con relación a los tratados internacionales para lo cual tenemos lo siguiente:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 23 a 25)
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículos XIV, XV, XVI y XXXVIII)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 6, 7, 8, 10 y 12)

Antes de definir el derecho al trabajo se debe saber qué es el trabajo, para lo cual desde una primera perspectiva se puede definir como la acción humana ya sea física o intelectual, a efectos de producir siendo un bien o servicio hacia otra persona, como natural o jurídica.

Entonces, se puede indicar que dichas actividades humanas tienen un objetivo u objetivos, esto para realizar como ya se ha dicho un bien o servicio realizado por la persona.

El extinto Papa Juan Pablo II señaló que “El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza asimismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”.

Haciendo una referencia que el trabajo en la antigüedad fue objeto de menosprecio y desdén al extremo de considerársele propio de esclavos o de gente de baja ralea.

Sin embargo, con la aparición del cristianismo, se identifica el trabajo con la dignidad. Al respecto, el Apóstol San Pablo señalaba: “El que no quiere trabajar que no coma”.

A pesar de ello, aspectos vitales, las opciones de trabajo, las condiciones de las prestaciones de servicios, el acceso de los frutos del esfuerzo físico e intelectual y entre otros, se genera conflictos de gran envergadura y de difícil solución.

El objetivo principal del mercado laboral y las reglas del individualismo con el pragmatismo añejo, obligaron desde posiciones anarquistas, socialistas, marxistas, y hasta la doctrina social de la iglesia sostener la necesidad de defender al trabajador de los embates de la explotación y la humillación.

Recordando lo expresado por Adams Smith, quien afirma que: “el hombre productivo, el obrero, es un instrumento más no un fin de aquel, por lo tanto, cuenta como productor, pero no como hombre”.

Es imbatible, el principio rector de la prioridad del trabajo frente al capital, es por ello que García, V. (2001) indica que:

La prioridad del proceso mismo es la producción, por cual el trabajo opera como primera causa eficiente, mientras el capital, siendo el conjunto de los medios de producción, es sólo un instrumento o la causa instrumental.

Considerando lo expresado por el Papa Juan Pablo II, se deja constancia que principio de prioridad es un postulado que pertenece al orden de la moral social. Al respecto, sin aceptar antinomias irreductibles entre trabajo y capital, es evidente que cuando el hombre labora sirviéndose del conjunto de los medios de producción, desea a la vez que los frutos de esa actividad estén a su servicio y los de su familia, y que en dicho proceso tenga la posibilidad de aparecer como responsable y artífice de su gestación.

En el futuro, las premisas del mercado comprenderán que el trabajo y capital no pueden ni deben ser opuestos, debido a que el trabajo genera capital, y el capital invertido genera más trabajo, siendo el trabajo prestado genera más capital.

En la carta de 1989 se partía del criterio de que el “Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza”.

Dicho principio recto ha sido “desaparecido” del texto vigente. Esta acción guarda relación directa con la “importancia” que se le atribuye al trabajador dentro de la corriente resurrecta del liberalismo caníbal.

El artículo 22 de la Carta Vigente prescribe que el trabajo es un derecho y un deber, es decir un derecho en el cual no se debe vulnerar en ningún sentido, como deber porque al realizar una actividad, es para satisfacer sus necesidades propias y de su familia.

El trabajo como deber se considera que la persona tiene una exigencia, es decir, moralmente a efectos de obtener recursos para sí mismo o para su familia.

Asimismo, la persona en su modo coexistencia hace que a través de su esfuerzo contribuya con su aporte personal en beneficio de la comunidad y permita que está en su conjunto, alcance el bienestar general, progreso y desarrollo, así como asegura sus goces para futuras generaciones.

Mediante el trabajo como deber se conserva el acervo cultural de una sociedad. Así, la acumulación de conocimiento y habilidades expuestas en dicha actividad permite se herede de generación en generación y condicione la forma de vida futura.

Por ello, la obligación moral de trabajar conlleva una función social. En ese aspecto, el ser humano en el plano íntimo, unilateral, autónoma y no coercible de su voluntad, carece de libre e irrestricta disposición o señorío sobre el uso o no de sus habilidades y capacidades laborales, debido a que guardan relación axiológica con las responsabilidades que le incumben, en torno al interés general de la sociedad en donde mora y se realiza.

El trabajo como inquietud del derecho constitucional, encuentra presencia primigenia en las Constituciones de Querétaro (México, 1917), Weimar (Alemania, 1919), y Bolchevique (URSS, 1918), además es dable mencionar la concepción del trabajo como deber no coercible, pero necesario para la vida coexistencia que tiene antecedentes en la Constitución de Weimar, la italiana de 1947 y la española de 1978.

El Comité de Derechos Económicos y Culturales de la ONU, en su observación General número 18, interpreta que el derecho al trabajo es “esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (...) El derecho al trabajo sirve

a la supervivencia del individuo y de su familia, contribuyendo a que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, a su plena realización y reconocimiento en el seno de la comunidad”.

Mediante el trabajo la persona realiza una serie de valores asociados con su desarrollo personal y principios como lograr la autonomía, independencia y sustentabilidad, asimismo participar plenamente en su comunidad. El derecho al trabajo debiera considerarse como la vía de acceso a condiciones de vida dignas.

El concepto de *trabajo decente*, utilizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debe de ser considerado refiriendo al derecho al trabajo. Según la OIT considera que el trabajo decente “es el trabajo productivo para los hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, ofreciendo mejores perspectivas de desarrollo personal y favoreciendo la integración social que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participen en las decisiones que inciden en su vida, garantizando la igualdad de oportunidades y trato para todos”.

Tener un trabajo decente adquiere un significado particular para las personas con discapacidad, debido a que es la manera más efectiva de salir del círculo vicioso de marginación, pobreza y exclusión social en la que se encuentran.



La OIT entiende por derechos humanos laborales “los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica”. (Marcos, 1999)

Existen por lo menos 10 derechos que deben ser respetados y garantizados en una relación laboral y son:

- El empleo estable.
- El salario suficiente.
- Las condiciones satisfactorias de trabajo.
- La libertad sindical.
- La contratación colectiva.
- El derecho de huelga.
- Los derechos de equidad de género.
- La protección al trabajo de menores.
- La irrenunciabilidad de derechos adquiridos.
- La justicia laboral.

Considerando ello, Quispe & García (2010) refieren que:

El derecho al trabajo era considerado como derecho programático o receptividad aplazada, vale decir, un derecho reconocido por limitaciones materiales, siendo exigible en el futuro. Sin embargo, el desarrollo

constitucional ha logrado que esta percepción del derecho del trabajo varíe y en la actualidad sea un derecho concreto, inmediato y exigible mediante acciones de garantía.

Mientras, Toyama (2010) refiere que:

El Tribunal Constitucional ha desarrollado tesis evolutivas que han migrado de un contenido del derecho al trabajo equivalente a la libertad de trabajo como concepto genérico a un contenido del derecho al trabajo en la extinción de la relación laboral. El Derecho al Trabajo tiene dos aristas: a) como principio general que importa la aplicación de herramientas y mecanismos de protección a favor del trabajador, esto es, el principio protector como pauta de actuación del Estado, algo que se podría llamar derecho al empleo; y b) Como un derecho concreto que se expresa en las manifestaciones o etapas del desarrollo de la relación laboral (contratación, promoción, extinción, etc.), una surte de derecho al trabajo. (p. 546)

En ese sentido, asumiendo al Derecho del Trabajo como un derecho concreto y exigible tendría como contenido constitucional dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa debido a que si es despedido sin causa justa, entonces sería un despido arbitrario, el cual puede solicitarse la reposición mediante un proceso de amparo, o en su defecto una indemnización por dicho acto, ya sea por daño moral, personal, entre otro.

Se tiene que el derecho al trabajo para su debida aplicación, es que el Estado mediante políticas cree puestos de trabajo, a efectos de que la población tenga la oportunidad de laborar ya sea de forma física o intelectual, lo cual

implicaría obtener una satisfacción para sí mismo o para su familia. Por tanto, el Estado tiene la obligación de fomentar el empleo mediante políticas, de igual forma se debe supervisar a las empresas a efectos de que no se vulnere sus derechos laborales, así como desaparecer la explotación laboral. Además, el Estado debe procurar proteger en especial a la madre, los menores de edad, así como al discapacitado.

Es preciso señalar que el derecho al trabajo se enmarca a que el trabajador no sea explotado u obligado a trabajar sin su consentimiento, de igual forma a no ser despedido sino por causa justa, ante ello la norma constitucional en su artículo 27 indica claramente que protege al trabajador contra el despido arbitrario, ya que si esto ocurre el trabajador podrá pedir su restitución, o una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el despido arbitrario. Debe quedar claro que la única forma que el trabajador deje de laborar es cuando haya cumplido su contrato, o en su defecto podría ser despedido si hay una causa justa.

Mientras, Neves (2004) refiere que:

El derecho del trabajo es el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, y la Constitución Política Peruana en su artículo 22 señala “El trabajo es un deber y un derecho. Siendo base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (p. 16).

Para Quispe & García (2010) manifiestan lo siguiente:

“(...) la renuncia del trabajador debe ser producto de un acto de voluntad libre, no siendo válida si se realiza fruto de la intimidación o violencia

que pudiera ejercer el empleador sobre el trabajador, por más que la prueba de tales hechos resulte difícil, por las formas sutiles que suelen adoptar. Como expresión del respeto a la voluntad del trabajador para extinguir la relación laboral se ha rechazado la renuncia anticipada o en blanco que se obliga a firmar al trabajador al momento de contratarlo. La renuncia no voluntaria, fruto de la presión indebida del empleador, es considerada inválida y asimilada a un despido fraudulento (...)” (p. 41)

Sin embargo, Platt & Frías (2015) indica que:

La jurisprudencia chilena ha declarado la nulidad de finiquitos suscritos bajo presión o fuerza de la parte empleadora. La ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, sentenció que existe presión o fuerza en la celebración de un finiquito en el cual el empleador condiciona en forma determinante su firma a la posibilidad que el trabajador obtuviera su libertad mediante desistimiento de la denuncia criminal hecho por el primero. El trabajador, presionado para firmar el finiquito, actuó sin libertad, no siéndole exigible otra conducta, por lo cual cabe desestimar y restar mérito al mencionado documento.

Gamonal (1998) citando a Plá Rodríguez indica que:

En virtud del principio de irrenunciabilidad en el derecho del trabajo, definido como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, la ley prohíbe al trabajador la concreción de cualquier clase de actos, ya sean uno o bilaterales, que tengan por objeto disponer de los derechos laborales consagrados en el Código del Trabajo. Este carácter restrictivo de la autonomía

de la voluntad, propio de la legislación laboral, tiene por finalidad asegurar mínimas condiciones de dignidad en el desarrollo de la relación de trabajo, fundado finalmente en el principio base de esta rama del derecho, siendo un principio protector, con la finalidad de proteger y restablecer la igualdad de los contratantes mediante normas y mecanismos jurídicos que empoderan al trabajador. (p. 141)

Para Valderrama, Navarrete & Otros (2016) refieren que el derecho al trabajo como derecho que tiene toda persona a acceder y desarrollarse dentro de una relación laboral, pudiendo solo darse por concluido dicho vínculo si existe una causa válida. De forma general, implica la obligación del Estado de implementar una serie de mecanismos y garantías que protegen al trabajador (vinculado con el principio protector). (p. 145)

### **2.2.2. Los derechos laborales en el régimen laboral privado**

Chacaltana (1999) refiere que:

El sistema jurídico cuenta con una estructura normativa que delimita los alcances de la remuneración y los conceptos remunerativos que la integran los que son base de cómputo para la determinación de los beneficios sociales, así como las aportaciones tributarias y legales. A la vez, las normas legales describen los conceptos no remunerativos que no constituyen un sobre costo para el empleador y no se consideran para el cálculo de los complementos y suplementos que perciben los trabajadores y en general para cualquier beneficio social. (p. 205).

Para el laboralista Toyama (2004) manifiesta que:

“Los beneficios sociales son aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal-heterónomo o convencional–autónomo), el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género-especie, la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. (...) los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, cuantía, duración, trabajadores comprendidos, etc. Esta es, la posición que se aprecia en los procesos laborales donde los jueces emplean una concepción amplia sobre el alcance del término beneficios sociales. Ciertamente, debe tener un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie”. (p. 264-265)

#### **2.2.2.1. Compensación por tiempo de servicios**

Forma parte de los beneficios laborales, es decir, cuando el trabajador cesa o deja de laborar, el empleador debe pagar un sueldo por año trabajado, pero esto debe ser depositado mediante en un Banco, y cuando el trabajador ya deja de trabajar, el empleador debe emitirle un certificado de Cese, a efectos de que pueda retirar por el tiempo trabajado.

Está regulado por el Decreto Legislativo N°650, el cual lo toma como un seguro de desempleo, es decir, al momento de la extinción del contrato de trabajo, el dinero que es aportado en un Banco le sirva al trabajador para cubrir sus necesidades tanto personales como familiares, hasta al menos que pueda ser contratado por otro empleador.

Se puede deducir que la CTS es considerado como un beneficio social que tiene todo trabajador siendo de carácter económico y sirve de contingencia hasta que pueda laborar en otra entidad ya sea pública o privada.

Este derecho es a favor de los trabajadores que se encuentran bajo el Decreto Legislativo 728, es decir, el régimen laboral privado, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo.

Otro punto respecto a la CTS, es que el empleador deposita en la cuenta de un Banco a favor del trabajador, y esto lo debe realizar semestralmente, pudiendo el trabajador hacer retiros parciales.

Según Valderrama, Navarrete & Otros (2016) refieren que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social que funciona como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo. (p. 86)

#### **2.2.2.2. Gratificaciones**

Las gratificaciones legales u ordinarias constituyen un beneficio social que se otorga dos (2) veces al año y que, justamente por la coincidencia de fechas, es que se denominan gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. (García, 2007, p. 5)

Cabe señalar, en el sector público se utiliza el término de “aguinaldo para designar a aquellas sumas complementarias que se otorgan en estas fechas, cuyo monto es determinado anualmente

mediante las normas que aprueban el presupuesto del sector público (Valderrama, Navarrete & Otros, 2016, p. 200)

Las gratificaciones normalmente es un sueldo dependiendo si es bajo el régimen 728, pero si es trabajador de una pequeña empresa, se les paga el 50% de un sueldo, lo que no ocurre en el sector público que es el Gobierno, quien dispone cuanto se paga por dichas gratificaciones.

Además, estas gratificaciones también las reciben quienes trabajan a tiempo parcial. Se debe hacer referencia, antes que se regulara este derecho laboral, el empleador lo realizará por su propia voluntad.

Según Toyama (2004), refiere que:

Las gratificaciones corresponden a la suma de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente. Las gratificaciones pueden ser: a) Son las otorgadas por el empleador de manera excepcional o extraordinaria, de forma esporádica y a título de liberalidad. Por tanto, no son consideradas remuneración para ningún efecto; b) son las otorgadas de manera permanente o regular o el empleador se encuentra obligado ya sea por mandato de una norma legal, dispuesto en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo celebrado con el trabajador. De esta manera, ante el incumplimiento de estas gratificaciones, el trabajador puede exigir su cumplimiento al empleador. (p. 296)



Las gratificaciones legales, reconocidas por la Ley N°27735, favor en a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicio; debiendo ser pagado al trabajador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente. Este plazo es indisponible para las partes: por tanto, el empleador no puede pactar individualmente ni colectivamente con los trabajadores el pago de estos montos en oportunidades distintas a las determinadas normativamente.

#### **2.2.2.3. Vacaciones**

Sobre este punto, Cano va (2008) indica que:

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú dispone que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado; no obstante, deriva la regulación de su disfrute y compensación al ámbito legal. Dicha posición, ha sido adoptada de conformidad con lo establecido en el Convenio N°52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre vacaciones pagadas y ratificado en el Perú mediante Resolución Legislativa N°13284 de fecha 1 de febrero de 1960 (p, 5).

Asimismo, la autora precedentemente citada indica también que este beneficio corresponde a todos los trabajadores dependientes de las empresas privadas que hayan cumplido 1 año completo de servicios. Se otorga de manera ininterrumpida, con la finalidad de que

el trabajador pueda descansar de todo el año que ha trabajado, de la misma forma que pueda pasar mayor tiempo con su familia.

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N°713, legislación sobre descansos remunerados, y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremos N°012-92-TR, el trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de descanso vacacional equivalente a treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios.

Para Albiol (2000) indica que:

Derecho fundamental que busca otorgar un descanso remunerado al trabajador para que pueda tener un tiempo libre de recreación, recuperación de fuerzas para continuar laborando y descanso en general del trabajo ordinario (esta es la finalidad central en las normas peruanas), o simplemente exista una desconexión del trabajo. (p. 266)

Se trata de una partida salarial que retribuye el trabajo del trabajador en forma diferida, configurándose como un derecho del empleador a la distribución del tiempo de descanso del trabajador (Charro, 1997).

En otras legislaciones, es una función de distribución del tiempo de trabajo o mecanismo de distribución del empleo e inclusive, un imperativo para que el trabajador descanse y se abstenga de todo trabajo enumerado (Doublé, 1994, p. 603)

Según Valderrama, Navarrete & Otros (2016) refieren que las vacaciones son un derecho que tiene todo trabajador en forma remunerada de un determinado número de días de descanso al año. Además, el descanso conlleva a garantizar la presencia de un trabajador debidamente apto y plenamente facultado para el cumplimiento de sus deberes como trabajador y ello finalmente redundará a favor del mismo empleador y del desarrollo armónico de la actividad dentro de la empresa. (p. 399)

Cabe señalar, el Decreto Legislativo N°713 señala en su artículo 23 que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: i) una remuneración por el trabajo realizado, ii) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, iii) una indemnización equivalente a una remuneración, debido a no disfrutar de su descanso.

#### **2.2.2.4. Utilidades**

El derecho a la participación de los trabajadores respecto a las utilidades de la empresa, no solo busca lograr una identificación de los trabajadores con los objetivos empresariales sino premiarlos haciéndolos partícipes de los resultados del negocio por su alta productividad, cumpliendo con la perspectiva y lograr mayores utilidades para la compañía.

Las utilidades están consideradas como un derecho constitucional y se aprecia en el artículo 29 de la Constitución Política

del Estado, estableciendo: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”.

En el ordenamiento laboral peruano, el Decreto Legislativo N°892 y sus modificatorias introducidas por la Ley N°27564 (24/11/2001), la Ley N°28464 de (12/01/2005), su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°009-98-TR, así como las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N°677, contienen la regulación de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Desde una perspectiva, Valderrama, Navarrete & Otros (2016) refieren que las utilidades son una ventaja patrimonial distribuida por el empleador a sus trabajadores y se calcula en función de un porcentaje de los ingresos obtenidos por un negocio en un periodo determinado. Si bien las legislaciones acogen diversas formas de cálculo, siendo la más habitual, distribuir de acuerdo al número de días efectivamente laborados y al número total de ingresos. (p. 395)

Cabe señalar, se consideran empresas obligadas a la distribución en la participación en las utilidades a todas aquellas empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, siempre y cuando cuenten con más de veinte (20) trabajadores. Por otro lado, se encuentran excluidas de la participación en las utilidades, de acuerdo a su modalidad, las siguientes entidades:

- i) las cooperativas; ii) las empresas autogestionarias; y, iii) las sociedades civiles.

### 2.2.3. El despido arbitrario

#### 2.2.3.1. Antecedentes

Hasta 1970, en la legislación peruana, el empleador podía rescindir el vínculo laboral sin expresión de causa con un simple pre - aviso de 90 días o pagando una indemnización equivalente en el caso de que el trabajador fuera empleado y sin necesidad de pre - aviso o indemnización si era obrero.

En 1970, el gobierno militar dictó el Decreto Ley 18471 y se estableció que el trabajador con más de 3 meses de servicios, sólo podía ser despedido por la comisión de falta grave expresamente tipificada en la ley. Desde ese momento, la estabilidad laboral pasó a ser la *bête noir* del derecho laboral peruano, el sacro derecho absoluto a la inamovilidad que reclaman y defienden los trabajadores, la causa y explicación de la mayoría de los males que aquejan a la producción y a la economía que acusan los empleadores (Pasco, 1987, p. 371).

En 1978, con el Decreto Ley 22126 se estableció entre los 3 meses y 3 años de servicios, el empleador podía despedir al trabajador con un simple pre - aviso de 3 meses o una indemnización equivalente. Entre otras modificaciones, aumentó las causas que constituían falta grave y motivo del despido.

En la Constitución de 1979, se reconoce por primera vez el derecho de estabilidad laboral o el principio de continuidad laboral. Mediante su artículo 48 de la Constitución prescribía lo siguiente: “El

*Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.*

Sin embargo, en 1986 se dictó la Ley 24514, mediante la que se establece nuevo periodo de prueba que recae en la superación de los 920 días, y ellos solo podrían ser despedidos por causa justa conforme lo expresa el dispositivo legal.

En 1991, el Congreso de la República dictó el Decreto Legislativo N°728 mediante el cual se precisan algunas causales de despido por falta grave y se redacta el tema de la extinción del contrato de trabajo de manera técnica y didáctica. Además, se agregan las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador conforme al artículo 41 del Convenio OIT N° 158, toda vez que en las normas anteriores se había legislado casi exclusivamente respecto a causas de despido vinculadas a la conducta del trabajador.

Para Quispe & García (2010) refieren que:

En el ordenamiento jurídico peruano, el despido no puede ser visto estrictamente desde una perspectiva de la legislación laboral ordinaria debido a que el Derecho Constitucional ha tenido una fuerte influencia en la interpretación de su configuración mediante profusa jurisprudencia que el Tribunal Constitucional ha emitido respecto a la lesión por parte de privados y el Estado del derecho al trabajo, siendo un derecho fundamental contemplado en el artículo 22 de la Constitución de 1993 con la finalidad manifestar el derecho a

conservar el puesto de trabajo e interpretación del artículo 27 de la Constitución.

#### **2.2.3.2. Definición**

Rodríguez & Quispe (2009) indican que:

Existen dos posiciones sobre su definición y alcances; se tiene una posición amplia o integral que define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador; así en este supuesto la sola decisión del empleador decide la continuidad de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. De manera, el despido sería un género comprensivo de una diversidad de causas extintivas del contrato de trabajo, y tanto el despido disciplinario como el cese colectivo serían especies de aquel, toda vez que cualquiera de estas hipótesis de terminación del contrato se produce más allá de la causal que se invoque, en última instancia, por decisión unilateral del empleador (p.63).

Agregan los autores antes citados que existe una posición restringida y limitativa del despido, definiéndolo como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador; en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación por incumplimiento del trabajador o disciplinario, excluyéndose de su alcance cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. La legislación peruana asume esta postura y

excluye al cese por causas objetivas como un supuesto de despido, circunscribiendo ese cese individual y por causa justa bajo el marco de la capacidad o la conducta del trabajador.

Mientras, Quispe & García (2010) refieren que:

El Artículo 27 de Constitución Política Peruana no indica en qué términos se entiende la “protección adecuada”. En su lugar señala simplemente que la ley tiene toda la responsabilidad de establecerla; es decir, su desarrollo está sujeto al principio de reserva de la ley. Por tanto, el derecho reconoce lo que constituye en la doctrina constitucional, denominada “derecho constitucional de configuración legal”. Si bien, el texto constitucional no ha establecido como se puede entender dicha protección contra el despido arbitrario, ella exige que cualesquiera sean las opciones que se adopten legislativamente, deben satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional se trate de medidas “adecuadas”. (p. 118).

Cuando el artículo 27 de la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario, por ende, la facultad de establecer un esquema de protección del trabajador en caso de ser objeto de un despido arbitrario. Sin embargo, debe considerarse que dicha potestad constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo abierto y le habilite una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional.



En contrario, debe ejercerse respetando el contenido esencial del derecho constitucional, en este caso el trabajo. Si se recurriera a una interpretación diferente solo conduciría a vaciar de contenido del mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría de esta forma constitucionalmente inadmisibles.

Evidentemente, la Constitución no indica los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista *prima facie* una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga entorno al derecho reconocido del artículo 27, acaso se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema.

El Tribunal Constitucional considera que dicho tema puede ser abordado, desde dos perspectivas: por un lado, a través de un régimen de carácter “sustantivo” y, por otro, con un régimen de carácter “procesal”.

En su dimensión sustantiva, es aquella que atañe al modo cómo ha de entenderse la protección adecuada contra el despido arbitrario regulado por el artículo 27 de la Constitución, el legislador puede adoptar, entre otras fórmulas intermedias, la protección preventiva y reparadora contra el despido arbitrario. Recibe la primera calificación de preventiva debido a que la protección adecuada que enuncia el artículo 27 de la Constitución se traduce en evitar el despido arbitrario, pues de no ser así “se produciría la negación radical de un derecho” (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003)

Mediante ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente al trabajador si es que no es por alguna causal y en la medida que ésta se pruebe, previo procedimiento disciplinario, si fuera el caso. Por la protección reparadora, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias mediante una compensación económica.

El establecimiento de un régimen “sustantivo” de protección adecuada contra el despido arbitrario, no es incompatible con la opción de que el mismo legislador establezca, simultáneamente, un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario, de carácter “procesal”. Es decir, el establecimiento mediante ley de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario, en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el régimen sustantivo, pero en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente.

En efecto, un modelo de protección procesal, es lo que sucede con la acción indemnizatoria o excluyente, la acción impugnatoria de despido (con excepción del supuesto de despido “nulo”) en el ámbito de la jurisdicción ordinaria, al lado de ella, puede instituirse a un sistema o régimen que pueda establecer una vía procesal de eficacia restitutoria, a través del amparo.

### 2.2.3.3. Protección ante el despido arbitrario

Esta idea es desarrollada a lo largo de la sentencia recaída en el expediente N°976-2001-AA/TC (fundamento 12), de la siguiente manera:

#### a. Protección “preventiva” del despido arbitrario

Según este modo posible de desarrollo legislativo del artículo 27 de la Constitución, el contenido del derecho puede ser configurado por el legislador de modo tal que se “prevenga”, “evite” o “impida” que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente. Es decir, que mediante ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente al trabajador si es que no es por alguna causal y en la medida que ésta se pruebe, previo procedimiento disciplinario, si fuera el caso.

En el ordenamiento jurídico peruano, un régimen de protección adecuada contra el despido arbitrario en esos términos es el que se ha previsto para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública, a través del Decreto Legislativo N°276.

Mientras, en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, esta protección “preventiva” se materializa en el procedimiento previo al despido establecido en el artículo 31° de dicha ley y a su vez en el artículo 7° del Convenio N°158 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado la

causa justa de despido y otorgado un plazo no menor a 6 días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta grave flagrante.

El Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente N°976-96-AA/TC, estableció que la omisión del procedimiento previo de defensa del trabajador vulnera el derecho constitucional al debido proceso, por lo que procedió a amparar el derecho lesionado ordenando la reposición del recurrente. En el mismo sentido se ha pronunciado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos. 1112-98-AA/TC; 970-96-AA/TC, 795-98-AA/TC, 482-99-AA/TC, 019-98-AA/TC, 712-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC.

b. Protección “reparadora” contra el despido arbitrario

El legislador puede optar por desarrollar el contenido del derecho regulado por el artículo 27 de la Constitución de modo que, ante el supuesto de despido arbitrario contra un trabajador, la ley prevé una compensación económica o una indemnización por el accionar arbitrario del empleador. En tal supuesto, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias.

El Tribunal Constitucional considera que el régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos en los que el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se

califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización. En cualquiera de esos casos, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío por el trabajador, la protección adecuada contra el despido arbitrario debe traducirse inexorablemente en el pago de la indemnización correspondiente. En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización.

El Tribunal Constitucional en el caso Ramírez Alzamora (STC recaída en el Expediente N°0532-2001-AA/TC) declaró infundada la demanda planteada como consecuencia de un despido arbitrario, pues previamente el demandante aceptó el pago de sus beneficios sociales y la indemnización por el despido. En aquella ocasión, este Tribunal señaló lo siguiente: “(...) obra la liquidación por tiempo de servicios debidamente suscrita por el demandante, en la que se consigna el pago de la indemnización por despido arbitrario y demás beneficios sociales que establece la normativa laboral; lo que acredita que quedó extinguida la relación laboral entre las partes, conforme lo ha establecido este Tribunal a través de uniforme y reiterada jurisprudencia”.

Este es el régimen legal que ha sido adoptado por el legislador tratándose de trabajadores sujetos a la actividad privada. Por ello, a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Decreto Legislativo N°728, en concordancia con lo establecido en el inciso d)

del artículo 7 del Protocolo de San Salvador, aún vigente en el Perú desde el 7 de mayo de 1995, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido de forma arbitraria puede ser protegido, por ello no es inconstitucional.

#### **2.2.4. La renuncia o retiro voluntario del trabajador**

La jurisprudencia ha señalado que la renuncia es un acto mediante el cual queda acreditada de manera indubitable la petición voluntaria del trabajador de dar por concluido el contrato de trabajo.

Dicho concepto se encuentra regulado el inciso b) del artículo 16 del TUO del D.L. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe: “son causas de extinción del contrato de trabajo (...) b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador”

Por ello, si esta renuncia es por haber firmado bajo presión o por exigencia del empleador, se evidenciaría vicios del consentimiento, y en aplicación del artículo 34 del D.L. N°728 indica que: “el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización”.

Esa presión o exigencia del empleador para que firme la renuncia, se denomina coacción, en la cual la Real Academia de la Lengua Española, la define como fuerza o violencia que se ejerce sobre alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo, asimismo en una segunda acepción la define como el poder

legítimo del derecho para imponer su cumplimiento o prevalecer sobre su infracción.

En virtud del principio de irrenunciabilidad en el derecho del trabajo define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio (Gamonal, 1998, p. 141).

El autor antes citado refiere que, existen diversas teorías sobre el fundamento de esta materia:

- a) El principio de indisponibilidad de los derechos del trabajador, tendiente a cumplir la finalidad tutelar de esta rama del derecho.
- b) El carácter imperativo de las normas laborales, que trascienden en cuando a su cumplimiento a la voluntad de las partes.
- c) El carácter de orden público de las normas laborales
- d) Limitación de autonomía de la voluntad, siendo la irrenunciabilidad una consecuencia lógica.
- e) Eventual vicio del consentimiento en la manifestación de voluntad del trabajador que renuncia a sus derechos, en cuanto la ley consideraría que el trabajador que renuncia lo hace por error, ignorancia, falta de libertad o forzado a ello por situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social. (p. 143)

Por otro lado, se tiene el artículo 214 del Código Civil que señala la violencia o intimidación como causales de anulabilidad del acto jurídico,

mientras el artículo 215 del citado código, indica la existencia de intimidación cuando un tercero funda el temor de sufrir un mal inminente y grave.



## **Capítulo III: Análisis y discusión de los resultados**

### **3.1. Análisis de los resultados**

Con la finalidad de obtener una visión estadística de las posturas de los 24 informantes, se elaboró un cuestionario de 10 preguntas, siendo aplicado a jueces y abogados especializados en derecho laboral, asimismo se utilizó el Programa SPSS Statistics para determinar la media y margen de error, con el objetivo de identificar la confiabilidad del resultado.

#### **3.1.1. Resultados del Objetivo 01: Determinar la percepción de los jueces y abogados respecto de la protección constitucional y normativa sobre la renuncia voluntaria del trabajador**

Para lograr el primer objetivo planteado en la investigación se ha tomado en cuenta los resultados del cuestionario aplicado a los jueces y abogados y que será discutido punto 3.2.1.

##### **3.1.1.1. Promedio de porcentaje sobre la regulación constitucional del derecho al trabajo y a trabajar libremente**

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

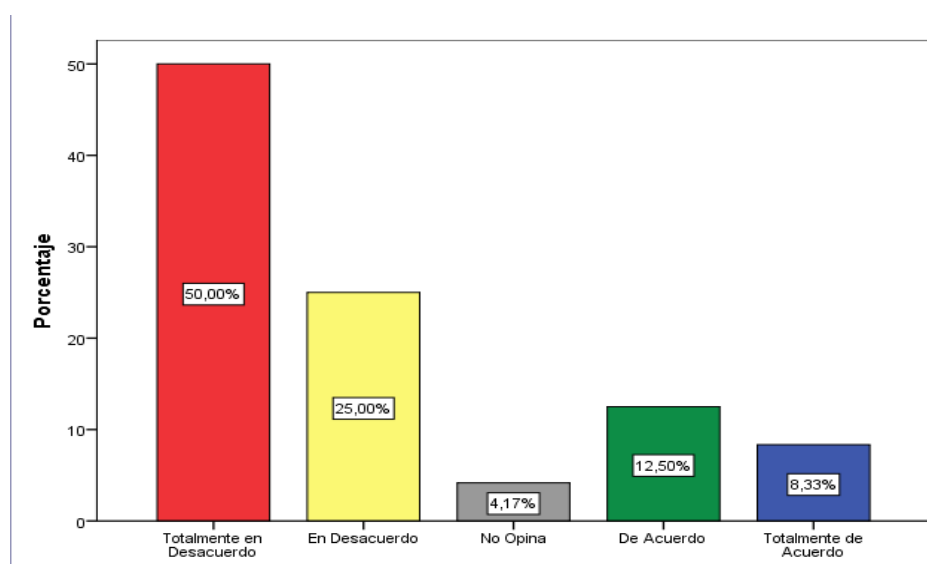
*¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?*

Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 2:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 01*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	12	50,0	50,0	50,0
	En Desacuerdo	6	25,0	25,0	75,0
	No Opina	1	4,2	4,2	79,2
	De Acuerdo	3	12,5	12,5	91,7
	Totalmente de Acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo**Ilustración 2: Representación de la pregunta 01*

Fuente: Elaboración Propia

### Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 50.00% de los informantes está totalmente en desacuerdo que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente sea respetado a cabalidad por el empleador, mientras que el 25.00% está en desacuerdo, el 4.17% no

opina, el 12.50% está de acuerdo, y el 8.33% está totalmente de acuerdo.

### 3.1.1.2. Promedio de porcentaje sobre la protección normativa contra el despido arbitrario

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?*

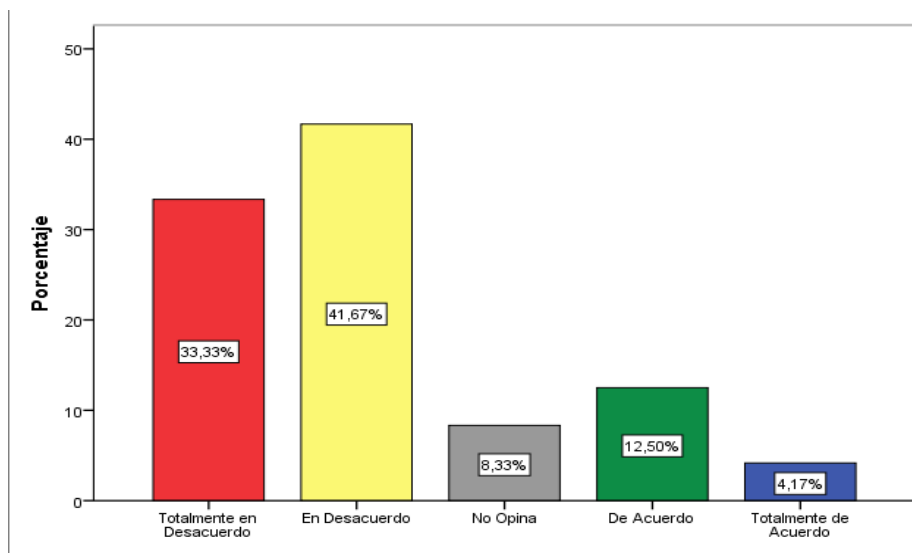
Aplicando la pregunta a los jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 3:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 02.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	8	33,3	33,3	33,3
	En Desacuerdo	10	41,7	41,7	75,0
	No Opina	2	8,3	8,3	83,3
	De Acuerdo	3	12,5	12,5	95,8
	Totalmente de Acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 3: Representación de la pregunta 02*

Fuente: Elaboración Propia

### Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 33.33% de los informantes está totalmente en desacuerdo de que la normativa vigente otorgue al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, mientras que el 41.67% está en desacuerdo, el 8.33% no opina, el 12.50% está de acuerdo, y el 4.17% está totalmente de acuerdo.

#### 3.1.1.3. Promedio de porcentaje sobre la manifestación libre y voluntaria de renuncia del trabajador

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?*

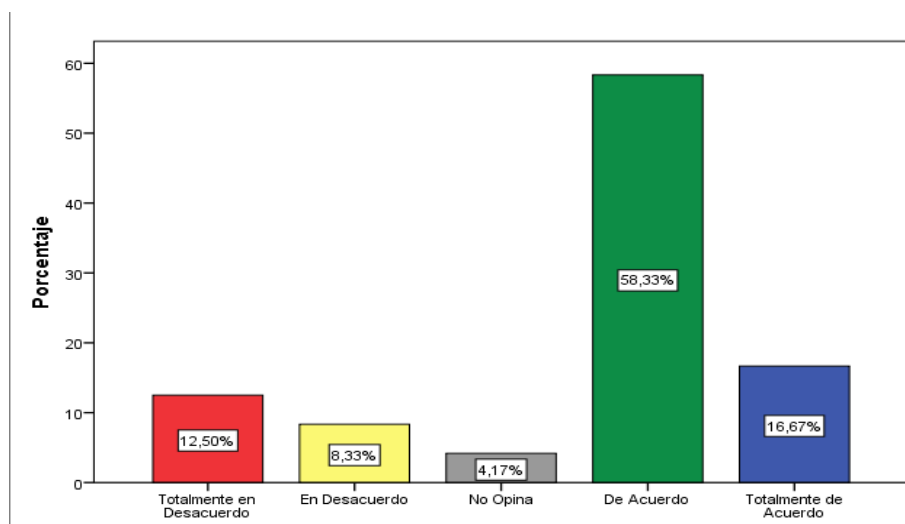
Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 4:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 03.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	12,5	12,5	12,5
	En Desacuerdo	2	8,3	8,3	20,8
	No Opina	1	4,2	4,2	25,0
	De Acuerdo	14	58,3	58,3	83,3
	Totalmente de Acuerdo	4	16,7	16,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 4: Representación de la pregunta 03*

Fuente: Elaboración Propia

## Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 12.50% de los informantes está totalmente en desacuerdo que la renuncia constituye una

manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, mientras que el 8.33% está en desacuerdo, el 4.17% no opina, el 58.33 está de acuerdo, y el 16.67% está totalmente de acuerdo.

### **3.1.2. Resultados del Objetivo 02: Identificar las apreciaciones de los jueces y abogados respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria por vicio del consentimiento**

Para lograr el primer objetivo planteado en la investigación se ha tomado en cuenta los resultados del cuestionario aplicado a los jueces y abogados y que será discutido punto 3.2.2.

#### **3.1.2.1. Promedio de porcentaje sobre la probanza para declarar ineficaz la renuncia**

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que, para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?*

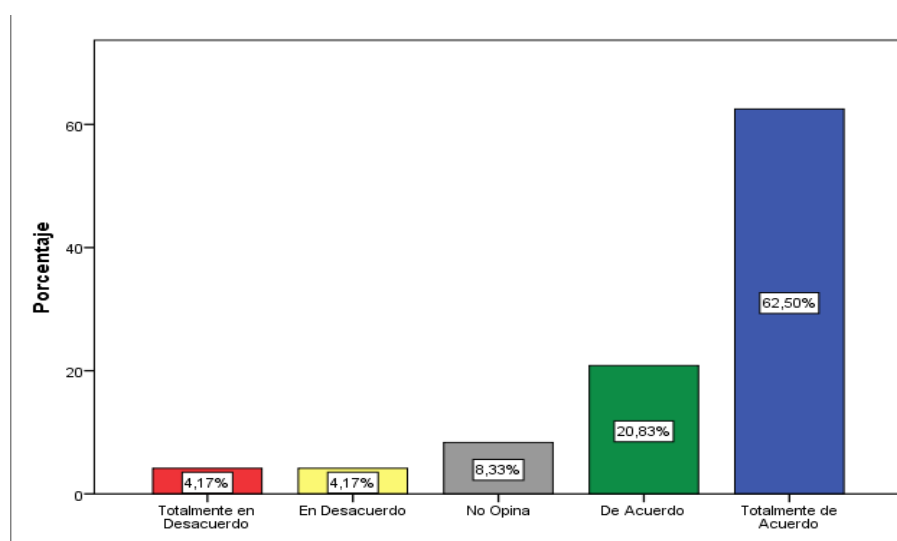
Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 5:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 04.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	En Desacuerdo	1	4,2	4,2	8,3
	No Opina	2	8,3	8,3	16,7
	De Acuerdo	5	20,8	20,8	37,5
	Totalmente de Acuerdo	15	62,5	62,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 5: Representación de la pregunta 04*

Fuente: Elaboración Propia

### Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 4.17% de los informantes está totalmente en desacuerdo que, para lograr la ineficacia de la renuncia debe ser probada de manera fehaciente, mientras que el

4.17% está en desacuerdo, el 8.33% no opina, el 20.83% está de acuerdo, y el 62.50% está totalmente de acuerdo.

### 3.1.2.2. Promedio de porcentaje sobre la reposición del trabajador por vicio del consentimiento en la renuncia

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que, si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?*

Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

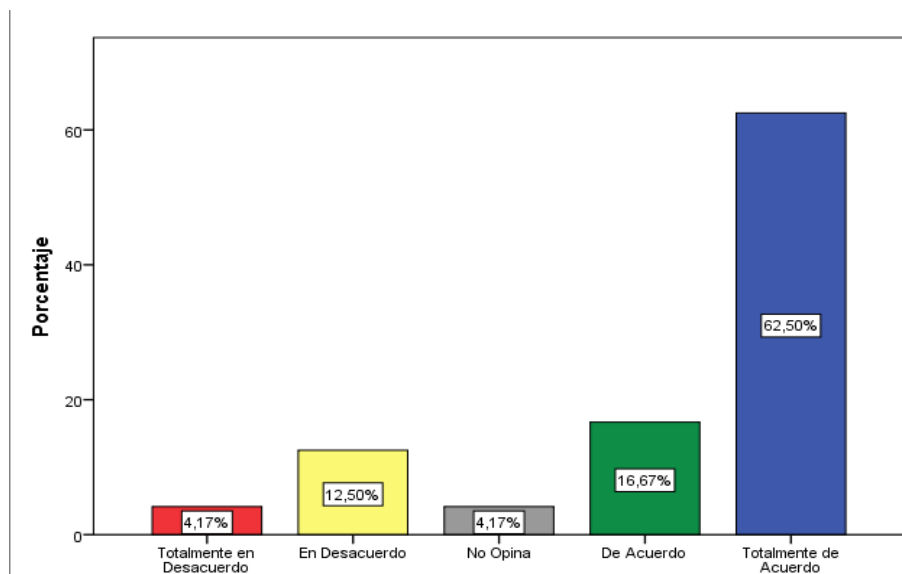
Tabla 6:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 05.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	En Desacuerdo	3	12,5	12,5	16,7
	No Opina	1	4,2	4,2	20,8
	De Acuerdo	4	16,7	16,7	37,5
	Totalmente de Acuerdo	15	62,5	62,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo





*Ilustración 6:* Representación de la pregunta 05

Fuente: Elaboración Propia

### Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 4.17% de los informantes está totalmente en desacuerdo de que, si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador, mientras que el 12.50% está en desacuerdo, el 4.17% no opina, el 16.67% está de acuerdo, y el 62.50% está totalmente de acuerdo.

#### **3.1.2.3. Promedio de porcentaje sobre la equiparación del despido sin causa cuando la renuncia es afectada por vicio del consentimiento**

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?*

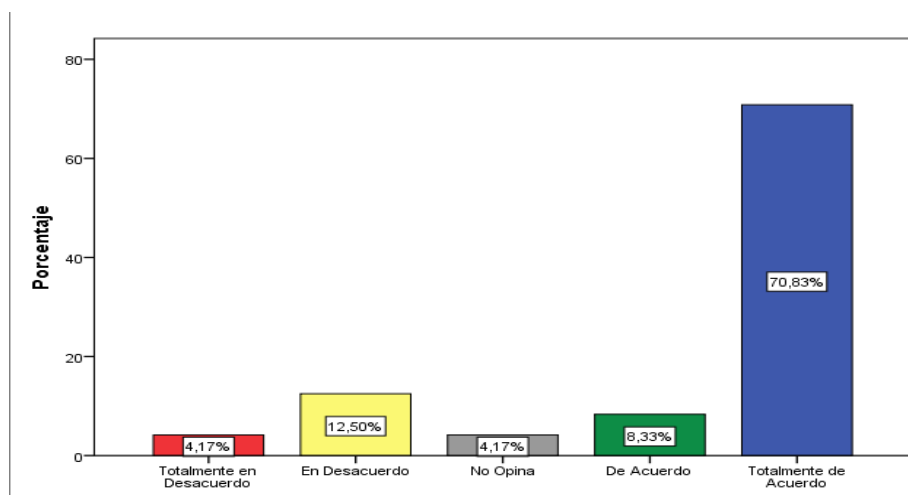
Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 7:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 06.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	4,2	4,2
	En Desacuerdo	3	12,5	16,7
	No Opina	1	4,2	20,8
	De Acuerdo	2	8,3	29,2
	Totalmente de Acuerdo	17	70,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 7: Representación de la pregunta 06*

Fuente: Elaboración Propia

## Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 4.17% de los informantes está totalmente en desacuerdo que la renuncia que se encuentra

afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa, mientras que el 12.50% está en desacuerdo, el 4.17% no opina, el 8.33% está de acuerdo, y el 70.83% está totalmente de acuerdo.

#### 3.1.2.4. Promedio de porcentaje sobre el derecho a la indemnización por ineficacia de la renuncia

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que, si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?*

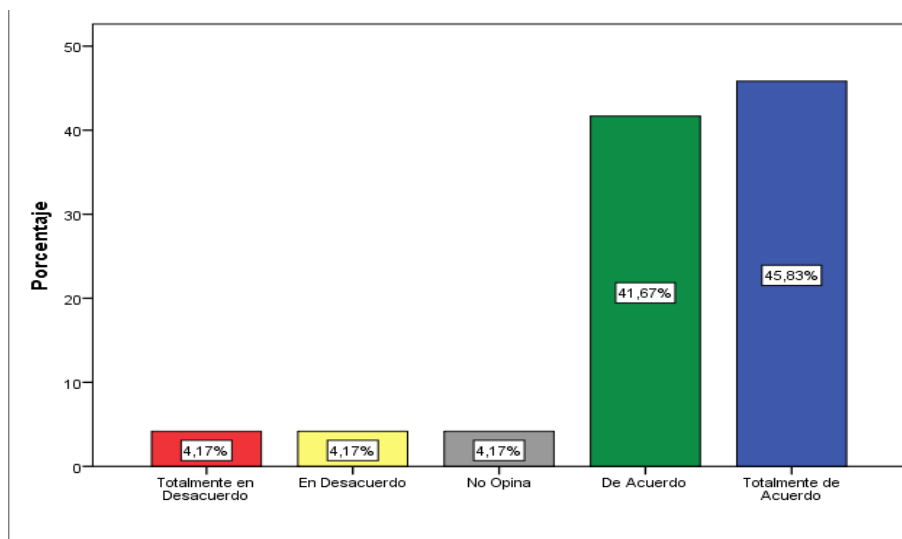
Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 8:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 07.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
	En Desacuerdo	1	4,2	4,2	8,3
	No Opina	1	4,2	4,2	12,5
	De Acuerdo	10	41,7	41,7	54,2
	Totalmente de Acuerdo	11	45,8	45,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 8: Representación de la pregunta 07*

Fuente: Elaboración Propia

### Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 4.17% de los informantes está totalmente en desacuerdo que, si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario, mientras que el 4.17% está en desacuerdo, el 4.17% no opina, el 41.67% está de acuerdo, y el 45.83% está totalmente de acuerdo.

#### **3.1.2.5. Promedio de porcentaje sobre la aplicación del Código Civil para declarar la invalidez de la renuncia**

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?*

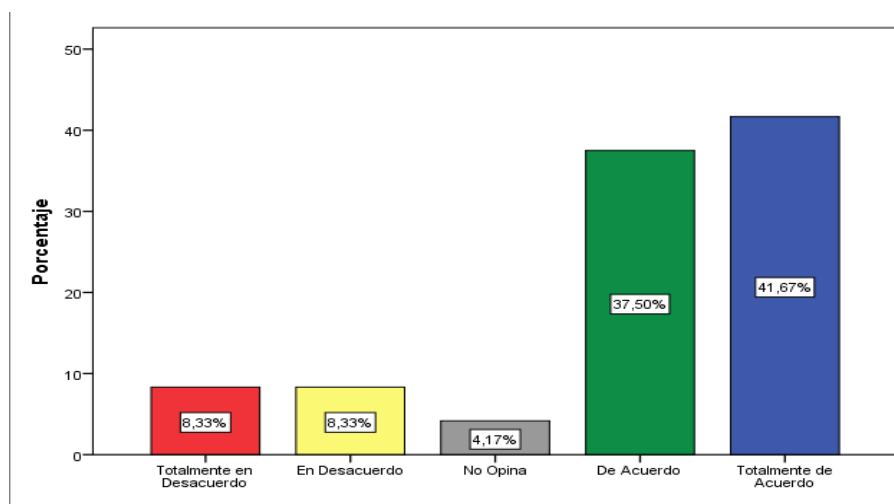
Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 9:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 08.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
	En Desacuerdo	2	8,3	8,3	16,7
	No Opina	1	4,2	4,2	20,8
	De Acuerdo	9	37,5	37,5	58,3
	Totalmente de Acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 9: Representación de la pregunta 08*

Fuente: Elaboración Propia

## Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 8.33% de los informantes está totalmente en desacuerdo de que para declarar la invalidez de la

renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil, mientras que el 8.33% está en desacuerdo, el 4.17% no opina, 35.50% está de acuerdo, y el 41.67% está totalmente de acuerdo.

### 3.1.2.6. Promedio de porcentaje sobre la declaración de nulidad de la renuncia por intimidación

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?*

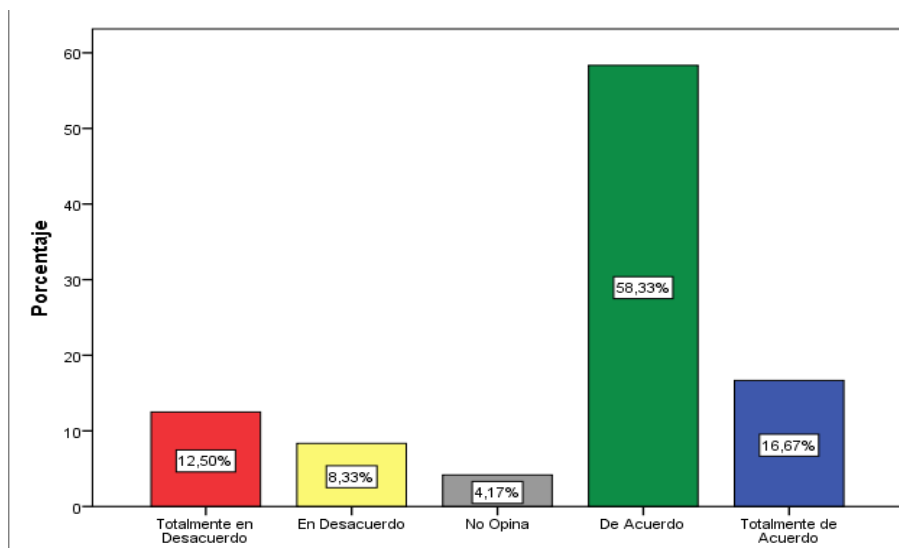
Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 10:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 09.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	12,5	12,5	12,5
	En Desacuerdo	2	8,3	8,3	20,8
	No Opina	1	4,2	4,2	25,0
	De Acuerdo	14	58,3	58,3	83,3
	Totalmente de Acuerdo	4	16,7	16,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 10: Representación de la pregunta 09*

Fuente: Elaboración Propia

### Descripción

Conforme a los datos obtenidos, el 12.50% de los informantes está totalmente en desacuerdo de que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador, mientras que el 8.33% está en desacuerdo, el 4.17% no opina, el 58.33% está de acuerdo, y el 16.67% está totalmente de acuerdo.

#### **3.1.2.7. Promedio de porcentaje sobre la equiparación del despido fraudulento por invalidez de la renuncia**

Para hallar el promedio de porcentaje se realizó la siguiente pregunta:

*¿Considera que, al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?*

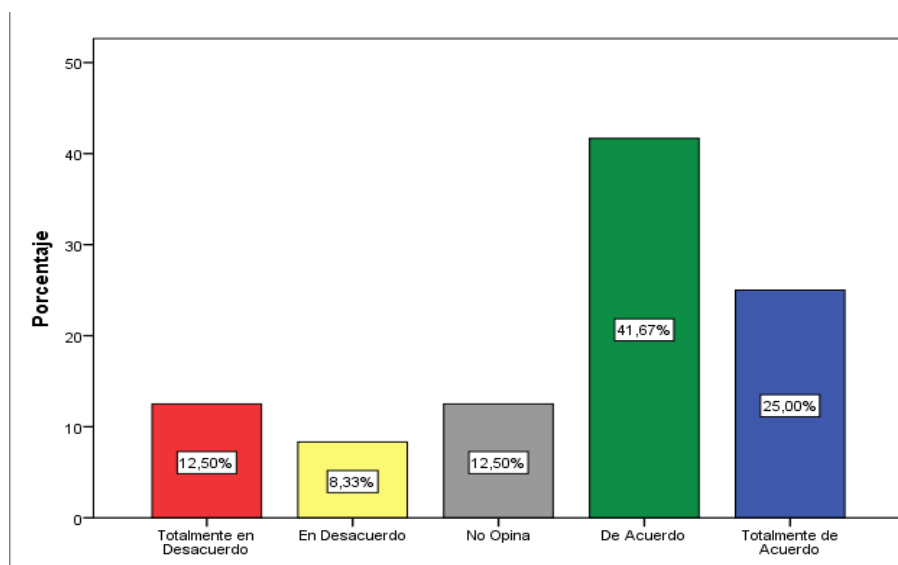
Aplicando la pregunta a jueces y abogados se obtuvo lo siguiente:

Tabla 11:

*Resultado de la encuesta respecto a la pregunta 10.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	12,5	12,5	12,5
	En Desacuerdo	2	8,3	8,3	20,8
	No Opina	3	12,5	12,5	33,3
	De Acuerdo	10	41,7	41,7	75,0
	Totalmente de Acuerdo	6	25,0	25,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Cuestionario aplicado a los jueces y abogados de la provincia de Chiclayo*



*Ilustración 11: Representación de la pregunta 10*

Fuente: Elaboración Propia



### **Descripción**

Conforme a los datos obtenidos, el 12.50% de los informantes está totalmente en desacuerdo de que, al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento, mientras que el 8.33% está en desacuerdo, el 12.50% no opina, el 41.67% está de acuerdo, y el 25.00% está totalmente de acuerdo.

## **3.2. Discusión de los resultados**

### **3.2.1. Discusión del Objetivo N°01: Determinar la percepción de los jueces y abogados respecto de la protección constitucional y normativa sobre la renuncia voluntaria del trabajador**

#### **3.2.1.1. Discusión sobre la regulación constitucional del derecho al trabajo y a trabajar libremente**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 1 del cuestionario y en relación a la Tabla N°02, el 75% han manifestado estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo de que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente sea respetado a cabalidad por el empleador.

Cabe resaltar, el derecho a trabajar libremente está consagrado en el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, la cual se vincula con lo dispuesto en el artículo 59 de la constitución, donde se consagra al Estado como garante de dicha libertad de trabajo,

y asimismo tiene relación con el artículo 22 del mismo cuerpo normativo, regulando el trabajo como un deber y un derecho, esto como base del bienestar social y medio de realización de la persona.

El trabajo dignifica a la persona, siendo una actividad inherente al ser humano, considerado como un instrumento con el propósito de obtener el sustento y bienestar, no solo del trabajador sino para su familia.

Por ello, ante lo referido por De La Cueva (1981), nadie puede impedir el ejercicio de una actividad honesta. Esto más que todo porque es un medio de realización de la persona.

Para el ejercicio del derecho a trabajar libremente, debe realizarse con arreglo a Ley, y por ende lo expresado por Gutiérrez (2005), esta se manifiesta de las siguientes formas:

- a) La elección del tipo de trabajo que se ha de realizar, esto sobre la base de las aptitudes del trabajador, así como las características de su propio proyecto de vida, lo cual implica el grado de dedicación al trabajo ya sea de forma parcial, total, etc., tomándose en cuenta los riesgos que implica para la ejecución del trabajo.
- b) El derecho de poder cambiar a otro tipo de trabajo, esto cuando el trabajador lo estime conveniente, siempre en cumplimiento con la ley, como es el caso de dar aviso a su empleador 30 días antes.

- c) El derecho de oposición a cualquier forma de trabajo forzoso, así generar la continuación forzosa o coercitiva de un contrato de trabajo cuando este haya sido determinado a un plazo fijo.
- d) La necesidad de que el trabajo que se deberá ejecutar no sea en contraposición con el ordenamiento jurídico vigente.

Se ha indicado que una de las formas del derecho a trabajar libremente es oponerse a cualquier tipo de trabajo forzoso o coercitiva, al respecto en el caso de la intimidación o formas coercitivas para firmar una renuncia “voluntaria”, estaría también dentro de ellas, debido a que si un empleador le exige al trabajador a firmar su propia carta de renuncia con la condición de que no se le inicie procedimiento sancionador o alguna otra denuncia como índole penal, se le está impidiendo a trabajar libremente conforme lo establece el ordenamiento jurídico.

El trabajo es definido como la aplicación o el ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil, por ende, implica la acción de la persona con todas sus facultades morales, intelectuales y física, en aras de que se produzca un bien o genere un servicio, el trabajo se identifica con la propia persona.

Conforme lo dispone el artículo 22 de la Constitución Política del Estado, el trabajo tiene un carácter binario, es decir, es simultáneamente un deber y un derecho, siendo la base del bienestar social y un conducto para la propia realización de la persona. Ese

carácter binario hace que toda persona pueda ejercer el derecho al trabajo, presentándose en las diferentes oportunidades laborales ya sea brindado por el sector público o privado, con el pago de su remuneración y de sus beneficios sociales correspondiente ya que nadie está obligado a realizar algún tipo de trabajo sin el pago de una contraprestación; de igual forma siendo un deber, la persona está en la obligación de trabajar, tanto para sus propias necesidades como las de su familia.

En la realidad, actuar en defensa de los trabajadores, somos testigos de que constantemente se les vulnera sus derechos, y esto se ve reflejado en las demandas diarias que se presentan en el Poder Judicial, como pago de beneficios sociales, reposición, indemnización por despido arbitrario, entre otros.

A efectos de acreditar lo indicado, se tiene que, conforme al Boletín Estadístico Institucional N°04-2019 en el año 2019 ingresaron 335,954 demandas en materia laboral. Sin embargo, estos casos no siempre son resueltos de manera oportuna como así se pretendía realizar con la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal Laboral, vigente en la Región Lambayeque desde el año 2010, es decir, lastimosamente los trabajadores como demandantes tienen que pasar por un largo camino para lograr justicia que resulta siendo no en meses sino en muchos años, por lo que al no ser respetados a cabalidad los derechos de los trabajadores, se ven inmersos a demandar juicios eternos.

### **3.2.1.2. Discusión sobre la protección normativa contra el despido arbitrario.**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 2 del cuestionario y en relación a la Tabla N°03, más del 70% han contestado estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que la normativa vigente otorgue al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El despido es una forma de extinción del contrato laboral, de gran relevancia dentro del derecho del trabajo, institución por la cual históricamente ha sido tratada por los legisladores, como por los jueces, esto en razón de evitar ejercer abuso por parte de los empleadores.

Para Alonso & Casas (2009) definen al despido como la extinción de la relación laboral entre empleador y trabajador, generada por la decisión unilateral del empleador. Es decir, se da por terminado el vínculo laboral entre el empleador y su trabajador o empleado.

Mientras, Rodríguez & Quispe (2009) manifiestan que el despido es definido como la resolución del contrato de trabajo, en virtud de la voluntad unilateral del empleador, basado en una falta grave cometido por el trabajador (p. 64).

Los autores antes citados agregan que, dentro de la postura doctrinal, el despido tiene las siguientes características:

- a) Es un acto unilateral, es decir, la extinción del vínculo laboral lo realiza única y exclusivamente el empleador, si el despido se realiza vulnerando derechos fundamentales carecería de efecto.
- b) Es un acto recepticio, para lo cual su eficacia se relaciona con la efectiva comunicación del empleador con el trabajador que será despedido.
- c) Es un acto constitutivo, es decir, no recurrirá a otra instancia para extinguir el vínculo laboral.
- d) Es un acto extintivo, es decir, el vínculo laboral se extingue *ad futurum*, por el acaecimiento de los hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo.

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú dispone que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. En este sentido, la norma lo que dispone es que se restringe de manera progresiva la facultad del empleador de poner fin a la relación de trabajo en cualquier momento, por ende, el criterio que se atañe a la norma es que la estabilidad en el empleo significa la protección del trabajador contra el despido arbitrario. Por tanto, un trabajador tiene el derecho a conservar su empleo durante todo el tiempo en el que trabaje, sin que se le pueda privar de él, a no ser que exista una causa que así lo justifique. (Plá, 1998, p. 239)

La norma constitucional no reconoce al empleador la facultad de ejecutar un despido sin causa, por consiguiente, al contravenir lo

dispuesto por el artículo 27 de la Constitución, al trabajador se le concede efectos indemnizatorios cuando se configura un despido arbitrario.

En el Perú, el despido laboral se avoca a un sistema causalista, en razón de que para que el empleador invoque un despido, esta debe fundamentarse en una causal, a efectos de que se tome una decisión de manera justificada. Entonces solo será válido el despido cuando este se motive en una causa prevista legalmente, caso contrario carecerá de validez y eficacia.

Si bien la Constitución anuncia y protege derechos fundamentales como el derecho al trabajo, el derecho a trabajar libremente, el derecho a una remuneración, el derecho a no ser discriminado en el trabajo, el derecho a una indemnización por despido arbitrario, entre otros, estos no son respetados por los empleadores a cabalidad en los despidos sin causa, en la cual los trabajadores para ser repuestos o indemnizados tienen que pasar por un largo camino judicial, y obtener la tan añorada justicia, por ende las normas tanto constitucionales como laborales, no surten el efecto que se requiere, por lo que no se brinda una protección adecuada.

### **3.2.1.3. Discusión sobre la manifestación libre y voluntaria de renuncia del trabajador**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 3 del cuestionario y en relación a la N°04

más del 70% han contestado estar de acuerdo y totalmente de acuerdo de que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral.

A decir de Blancas (2013) refiere que:

La decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral constituye causa suficiente para la extinción válida de ésta. La Ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del trabajo y de la libertad de trabajo, prescritos como derechos fundamentales de la persona, en el inciso 15 del artículo 2 y el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

Mientras, Rodríguez & Quispe (2009) manifiestan lo siguiente:

El trabajador, a diferencia del empleador, tiene el derecho potestativo de extinguir el contrato de trabajo en cualquier momento, por voluntad propia, exista o no causa que lo justifique. En tal sentido, no es necesario dar razones jurídicamente eficaces para cesar la relación con el empresario pues basta que unilateralmente se decida concluirla.

Queda claro, la renuncia del trabajador es un acto voluntario, en la cual desea extinguir el vínculo laboral que tenía con el empleador. Por ende, a decir de Montoya (1998) explica que mientras el empresario ha de basar siempre sus decisiones resolutorias en



causas determinadas, el trabajador puede resolver el contrato de trabajo de duración indeterminada sin causa alguna.

Sin embargo, Alonso (1981) señala que la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador puede darse en 4 supuestos:

- a) La dimisión causal, esto es cuando la voluntad del trabajador tiene como fundamento un incumplimiento del empleador, lo que se conoce como actos de hostilidad o despido indirecto.
- b) La dimisión sin causa ni preaviso, en la cual el trabajador decide poner fin al contrato que lo ataba con el empresario sin causa que lo justifique y sin cumplir con los plazos de preaviso dispuestos en los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- c) La dimisión sin causa con preaviso, es la que el trabajador decide poner fin al contrato que tenía con el empleador sin causa que lo justifique; sin embargo, se debe cumplir con el plazo de preaviso dispuesto en los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- d) El abandono de trabajo, en este caso es la desaparición súbita e intempestiva del lugar de trabajo, sin que comunique ni de forma verbal o escrita, es decir ya no piensa volver a trabajar. (p. 556)

De los supuestos antes descritos, la dimisión no causal con preaviso, es la que asume el ordenamiento jurídico laboral peruano, es decir, queda a decisión o a voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral sin causa que lo justifique, pero se debe realizar

conforme a lo dispuesto por el artículo 18 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR referido a dar aviso por escrito con 30 días de anticipación, siendo que el empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador, siendo que el último caso la solicitud se deberá entender por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

En ese sentido es claro que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador de poner fin a la relación laboral, no siendo válida aquella que ha sido realizado producto de la intimidación o violencia por parte del empleador, por lo que implica una vulneración a los derechos fundamentales y contrario al ordenamiento jurídico vigente.

### **3.2.2. Discusión del Objetivo N°02: Identificar las apreciaciones de los jueces y abogados respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria por vicio del consentimiento**

#### **3.2.2.1. Discusión sobre la probanza para declarar ineficaz la renuncia**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 4 del cuestionario y en relación a la Tabla N°05, más del 80% han contestado estar de acuerdo y totalmente de acuerdo para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente.

Por su parte, Deivis (1981) refiere que probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos. (p. 34).

La prueba puede ser entendida como medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia. A través de ella adquiere el juez conocimiento de la realidad y no de las afirmaciones de las partes que si bien pueden ser expresadas sin que estén acompañadas de prueba alguna que las sustente. Asimismo, la prueba puede ser definida como aquellos medios que generan el convencimiento o certeza en el magistrado de la verdad de los hechos que se exponen en juicio. (Hinostroza, 2011, p. 213)

El Tribunal Constitucional en el Expediente N°6712-2005-HC/TC ha señalado lo siguiente:

Existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa.

El artículo 23 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, prescribe lo siguiente: *“la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...)”*

Las reglas referidas a la carga probatoria y a la aplicación de presunciones contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, constituyen importantes instrumentos de ayuda para efectos de lograr una igualdad real entre las partes. Asimismo, esta regulación colabora con el cumplimiento efectivo de las normas laborales debido a que facilita la verificación de posibles transgresiones al ordenamiento laboral.

Según Priori (2011) refiere que:

La carga de la prueba es una conducta que impone la ley a quienes cree que están en la mejor condición para poder esclarecer una situación específica dentro de un proceso, que en caso de no ser cumplida podría generarle efectos perjudiciales. (p.42)

En la Casación Laboral N°17573-2016-Lambayeque, se tiene lo siguiente:

La renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, siendo en caso de alegarse la intimidación, esta deberá ser probada de manera fehaciente al interior del proceso.

La presente investigación está enmarcada en la nulidad de la renuncia voluntaria por vicio del consentimiento, ya sea por error, dolo o intimidación. Este último se puede dar cuando la renuncia se haya firmado bajo presión o por exigencia del empleador, por ende, a mi criterio si esto ha sido de dicha forma se tiene dos caminos: a) demanda de amparo solicitando la reposición, b) demanda laboral solicitando indemnización por despido arbitrario.

Ambos casos se solicita la ineficacia de la renuncia. Para ello se debe evidenciar el vicio del consentimiento, es decir, demostrar cómo se ha realizado la intimidación, el cual debe ser contrastado con medios de prueba, por lo que no basta una simple declaración, sino la comprobación real y objetiva. En consecuencia, para lograr la ineficacia de la renuncia, debe ser probada de manera fehaciente.

#### **3.2.2.2. Discusión sobre la reposición del trabajador por vicio del consentimiento en la renuncia**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 5 del cuestionario y en relación a la Tabla N°06, más del 70% han contestado estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador.

Blancas (2003) refiere que:

La reposición del trabajador procede, en caso de despido incausado señalando la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, ésta afectada de nulidad y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal, cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos. (p. 353).

La Casación Laboral N°09019-2015-LIMA, en su fundamento décimo segundo se fundamenta lo siguiente:

La causal de extinción del contrato de trabajo establecida en el inciso b) del artículo 16 del D.S. N°003-97-TR, la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella, uno de los vicios de la voluntad, es decir, error, dolo, violencia o intimidación, ya que cuando la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad.

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú consagra la protección adecuada contra el despido arbitrario. Sin embargo, conforme a los descrito, no determina la forma de protección frente al despido arbitrario. Por otra parte, el Tribunal Constitucional concede

al legislador, el margen discrecional para que se opte entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización).

En la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en vía judicial ordinaria, es posible que el trabajador opte la reparación resarcitoria (indemnización) u optar por la reparación restitutoria (reposición del trabajador). El despido arbitrario tiene como efecto restablezca las cosas al momento anterior a la comisión del acto inconstitucional, si el trabajador decide demandar por su reposición, este deberá ser repuesto a su centro de laborales.

Si la renuncia del trabajador está afecto a vicios de la voluntad como el error, dolo, violencia o intimidación, entonces la renuncia es ineficaz, por tanto, como refiere la casación laboral 9019-2015, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber firmado la renuncia que está viciado de nulidad, por consiguiente, el trabajador deberá ser repuesto a su trabajo, siempre y cuando se haya demandado la reposición.

### **3.2.2.3. Discusión sobre la equiparación del despido sin causa cuando la renuncia es afectada por vicio del consentimiento**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 6 del cuestionario y en relación a la Tabla N°07, más del 70% han contestado estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa.

En materia de la protección de los derechos fundamentales que son directamente lesionados por el despido, la jurisprudencia constitucional dispone que para ello procede la acción de amparo, esto en relación a los despidos que se catalogan como incausado, fraudulento o nulo.

El despido incausado se articuló entorno al derecho al trabajo, cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique (Caso Eusebio Llanos Huasco, 2003)

El derecho al trabajo regulado por el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, tienen un contenido esencial, y por ende implica dos aspectos: i) el de acceder a un puesto de trabajo, y ii) el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Se trata del derecho al trabajo comprendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Conforme a la Casación Laboral 9019-2015-Lima, indica que *cuando la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz.*

Ante lo indicado por la casación laboral antes mencionada, no estoy de acuerdo con ello, esto en razón de que si la renuncia se ve afectada por algún vicio del consentimiento, ésta si sería equiparable al despido sin causa, ya que esto es un acto unilateral por parte del



empleador, en la cual evita al trabajador ejercer el derecho al trabajo, y si la renuncia es firmado bajo presión o por exigencia del empleador, y además de ello se prueba la violencia o la intimidación, dicha renuncia al ser ineficaz se demostraría que el actuar del empleador ha sido despedir al trabajador arbitrariamente, lo que conllevaría a la reposición del trabajador, o en su defecto ser indemnizado.

#### **3.2.2.4. Discusión sobre el derecho a la indemnización por ineficacia de la renuncia**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 7 del cuestionario y en relación a la Tabla N°08, más del 80% han contestado estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario.

Como se indicó, al declararse la ineficacia de la renuncia por algún vicio del consentimiento es equiparable al despido sin causa o despido arbitrario, por consiguiente, el trabajador si estaría afecto a una indemnización.

En el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsiones de fecha 19 de octubre de 2016, publicado el 4 de agosto de 2017 en su fundamento 3.3 ha dispuesto lo siguiente:

El trabajador tiene derecho al pago de la indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento o por despido incausado. Será siempre el juez, quien determine en sentencia cuáles son los daños y perjuicios probados y a cuánto asciende el monto de la indemnización.

En tal virtud, cabe reiterar que no existe limitación alguna para que el trabajador sea indemnizado por los daños y perjuicios que haya causado un despido fraudulento o despido incausado, no solo en cuanto a la violación de sus derechos constitucionales, sino a todo tipo de daño: daño emergente, lucro cesante y daño moral, que se encuentren debidamente acreditados.

En el fundamento 3.6 se dispuso en Acuerdo Plenario en Mayoría lo siguiente:

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y

perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, cuyo monto máximo será equivalente al que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema de Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.

Conforme a lo indicado, los daños y perjuicios deberán ser probados según lo establecido en el artículo 1331 del Código Civil el cual señala: *“La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”*.

Por consiguiente, correspondería a la parte en el proceso presentar las pruebas necesarias, a efectos de que se acredite el daño ocasionado por la otra parte, siempre teniendo en cuenta cada tipo de afectación, es decir, las pruebas deben generar certeza y convicción sobre estos tipos de afectación que se pretende en el proceso.

#### **3.2.2.5. Discusión sobre la aplicación del Código Civil para declarar la invalidez de la renuncia**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 8 del cuestionario y en relación a la Tabla N°09 más del 70% han contestado estar de acuerdo y totalmente de acuerdo para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil.

En la Casación Laboral N°16084-2014-La Libertad, ha dispuesto lo siguiente:

La renuncia del trabajador constituye una causa de extinción del contrato de trabajo, que deriva de su voluntad unilateral, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador del aceptar el despido. Sin perjuicio de ello, para declarar la invalidez de la renuncia, deberá sujetarse a los términos previstos en el Código Civil.

En el artículo 214 del Código Civil dispone lo siguiente: *“La violencia o la intimidación so causas de anulación del acto jurídico, aunque hayan sido empleadas por un tercero que no intervenga en él”*.

En el artículo 215 del Código Civil, prescribe que: *“Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona (...)”*

Las normas antes citadas y para la presente investigación que se analiza, tiene relación con inciso b) del artículo 16 del TUO del D.L.728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. 003-97-TR, señala que: “son causas de extinción del contrato de trabajo: la renuncia o retiro voluntario del trabajador”.

La renuncia voluntaria es una causa de extinción del contrato, en la cual el trabajador lo realiza por su propio consentimiento de la voluntad. Sin embargo, si para firmar la renuncia “voluntaria” ha sido

realizado bajo presión o por exigencia del empleador a través de la violencia o la intimidación, dicha renuncia deviene en ineficaz.

En la Casación Laboral N°16084-2014-La Libertad, en su fundamento Octavo se indica lo siguiente: “dentro de ese contexto, se colige que esta causa de despido, es por propia voluntad unilateral del trabajador, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador de aceptar el despido, caso contrario se desnaturaliza, dicha figura, por tal es un acto jurídico, una acción propia, pura y simple del trabajador que se materializa en la extinción del vínculo laboral, situación que no impide solicitar la nulidad o anulabilidad de dicho acto jurídico, tal como lo prevé el Código Civil”

Conforme a lo indicado por la casación antes citada, la renuncia voluntaria es un acto jurídico, esto en razón de que es el trabajador que desea extinguir el vínculo laboral, y estará dirigido a su empleador debiendo cumplir con el requisito previsto en el artículo 18 del TUO del D.L 728, es decir, el de dar aviso con 30 días de anticipación, pudiendo exonerar el empleador ese plazo por su propia iniciativa o a pedido del trabajador, siendo que la solicitud se entenderá por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. Y siendo un acto jurídico esta se puede solicitar su nulidad (artículo 219 del Código Civil) o anulabilidad (artículo 221 del Código Civil), cuando se demuestre que la misma está afectada por algún vicio del consentimiento (error, dolo, violencia, intimidación).

En el artículo 219 del Código Civil dispone: “el acto jurídico es nulo: 1) cuando falta la manifestación de la voluntad del agente, (...), 4) cuando su fin sea ilícito (...)”

A mi criterio, la nulidad del acto jurídico (renuncia) sería aplicable si se demuestra que la voluntad del trabajador ha sido contraria a lo que en realidad quería, esto es cuando el empleador por presión o exigencia hace que el trabajador firme su renuncia, lo que implicaría que se convierta en un fin ilícito debido a que el actuar del empleador es contrario a las normas de índole constitucional y laboral.

En el artículo 221 del Código Civil prescribe que: “el acto jurídico es anulable: (...), 2) por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación (...)”

Esta norma sería aplicable, cuando la renuncia como acto jurídico se demuestre que ha sido afectada por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación, por lo que correspondería que se declare su anulabilidad. Asimismo, el artículo 214 del Código Civil permite la anulación cuando se demuestra que la renuncia se ve afectada por violación o intimidación, esto es que la renuncia como acto jurídico será inválido cuando el trabajador no ha estado en aptitud de adoptar una decisión y de expresarla de manera voluntaria y consciente.

### **3.2.2.6. Discusión sobre la declaración de nulidad de la renuncia por intimidación**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 9 del cuestionario y en relación a la Tabla N°10 más del 70% han contestado estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador.

En el artículo 215 del Código Civil, prescribe que: *“Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona (...). Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias”*

Considerado lo expresado por Luca (2007) y conforme a lo prescrito por el Código Civil la intimidación es definida como:

Una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que debe ser inminente y grave. De esta manera presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la querida, o al declarar que quiere cuando nunca ha querido así ni de otra manera.

En la Sentencia Casatorio N°2942-2016-Tacna emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República – Sala Civil Permanente, a dispuesto lo siguiente:

La intimidación como vicio de voluntad requiere la existencia de un fundado temor, esto implica que no basta un simple temor sino un temor razonable, que es consecuencia de sufrir un mal grave e inminente, sin embargo, lo primero a advertir es que, tratándose de intimidación, lo que importa es que el mal con que se amenaza produzca impresión decisiva en el sujeto, llevándolo a hacer la declaración. No impera un criterio objetivo; la gravedad del mal, sino subjetivo: que el temor producido haya perturbado la voluntad del sujeto.

Para que la renuncia voluntaria del trabajador sea declarada su nulidad debe estar inmerso en cualquiera de los vicios de la voluntad, esto es por el error, dolo, violencia, intimidación. Esta última conforme a lo indicado por Luca (2007) la intimidación presenta los siguientes elementos: i) existencia de una amenaza que cause miedo o temor, ii) el mal en que consiste la amenaza debe ser inminente y grave, iii) el mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica.

La amenaza debe ser real, no basta un simple temor, debiendo existir una relación razonable entre el miedo y el mal posible, siendo entonces que el temor debe ser racional y fundado. En lo que respecta a la intimidación en el ámbito laboral, se puede evidenciar cuando el



empleador, jefe, subordinado o compañero, hace uso de la violencia o chantaje para manipular su voluntad provocando sentimientos de miedo o temor. Es así, la actitud del empleador de exigir bajo presión firme la renuncia, caso contrario podría ser denunciado penalmente sobre una presunta falta en el centro laboral, lo que implicaría un temor que vicia su consentimiento, ya que carecería de validez debido a que obedeció una actitud contraria a nuestro ordenamiento jurídico realizado por el empleador.

Para que la intimidación vicie el consentimiento y se produzca la anulación o se deje sin efecto la renuncia del trabajador deberá exigirse los siguientes requisitos fundamentales: i) el empleo de amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, ii) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y, iii) que la amenaza revista carácter antijurídico. (Casación Laboral. N°17573-2016-Lambayeque, fundamento séptimo)

### **3.2.2.7. Discusión sobre la equiparación del despido fraudulento por invalidez de la renuncia**

Ante el resultado obtenido por el cuestionario realizado a jueces y abogados, a su vez compartiendo con lo indicado, debido a que conforme a la pregunta 10 del cuestionario y en relación a la Tabla N°11 más del 60% han contestado estar en de acuerdo y totalmente de acuerdo que, al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento.

El Tribunal Constitucional mediante el Expediente N°976-2001-AA/TC, ha definido el despido fraudulento cuando:

Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falso o imaginarios o cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente; es decir se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas (f.j. 15.c).

Mientras, considerando otra jurisprudencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N°0206-2005-PA, en su fundamento ocho, indica que:

(...) un despido fraudulento es cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, solo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehacientemente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.

Si se declara la invalidez de la renuncia, el despido fraudulento se equipará siempre y cuando se demuestre que se ha producido por haber sido coaccionado, el trabajador para formular su propia renuncia

voluntaria, se realizó sin tener la intención de presentarla, sino fue por exigencia o presión del empleador.

## Conclusiones

La renuncia de un trabajador, es un acto que se realiza mediante la manifestación libre y voluntaria, en la cual se desprende su deseo de disolver o extinguir la relación laboral que hasta en ese momento mantuvo con su empleador.

Es claro que una de las causales de extinción del contrato de trabajo es la renuncia y retiro voluntaria del trabajador, sin embargo, si dicha renuncia se ve inmersa o afectada por un vicio del consentimiento (error, dolo, violencia, intimidación) entonces resulta siendo ineficaz, ya que no se condice con el ordenamiento jurídico constitucional, civil y laboral.

Para que se declare la ineficacia de la renuncia, debe estar debidamente acreditada con pruebas fehacientes, no en simples declaraciones, sino que se demuestre que el vicio del consentimiento fue a causa de una presión o exigencia del empleador utilizando por ejemplo la violencia o la intimidación, en la cual debe afectar de manera grave e inminente al trabajador.

## **Recomendaciones**

Es necesario que la jurisprudencia sea uniforme sobre la nulidad de la renuncia por vicio del consentimiento ya que conforme a las sentencias descritas en la presente investigación deviene en diferentes fundamentos.

Es importante un mayor desarrollo doctrinal sobre la renuncia voluntaria y su ineficacia, es por ello que los temas sobre nulidad, anulabilidad, despido arbitrario, despido incausado, despido fraudulento, deben ser tocados a profundidad y determinar una clara diferenciación a efectos de evitar confusión.

## Bibliografía

- ✓ Albiol Montesinos, I. (2000). *Compendio de Derecho del Trabajo* (Segunda ed.). Valencia, España: Tirant lo Blanch.
  
- ✓ Alonso García, M. (1981). *Curso de derecho del trabajo* (Sétima ed.). Barcelona, España: Editorial Ariel S.A.
  
- ✓ Alonso Olea, M., & Casas Beamonde, M. (2009). *Derecho del Trabajo* (Vigésima sexta ed.). Madrid, España: Editorial Civitas.
  
- ✓ Blancas Bustamante, C. (3 de Mayo de 2003). La protección contra El despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional. *Derecho & Sociedad*, 154-171.
  
- ✓ Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (Tercera ed.). Lima, Perú: Juristas Editoriales.
  
- ✓ Canova Talledo, K. (2008). *Guía práctica de Vacaciones*. Lima: Gaceta Jurídica.
  
- ✓ Casación Laboral 9019-2015-Lima, Casación Laboral 9019-2015-Lima (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Lima 08 de Abril de 2016).
  
- ✓ Caso Eusebio Llanos Huasco, Expediente N° 976-2001-AA/TC-Huánuco (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).
  
- ✓ Chacaltana, J. (1999). Los costos laborales en el Perú. En V. Tokman, & D. Martínez, *Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación* (pág. 2005). Lima, Perú: OIT.

- ✓ Charro Baena, P. (1997). *Estructura del Contrato de Trabajo*. Madrid, España: Editorial Dickinson.
- ✓ Daubler, W. (1994). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ De la Cueva, M. (1981). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Segunda ed.). México: Editorial Porrúa.
- ✓ Devis Echandía, H. (1981). *Teoría general de la prueba judicial*. (V. De Zavalía, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- ✓ Gamonal Contreras, S. (1998). *Introducción al derecho del trabajo*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Jurídica ConoSur Ltda.
- ✓ García Manrique, A. (2007). *Gratificaciones*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- ✓ García Toma, V. (2001). *Los Derechos Humanos y la Constitución*. Lima, Perú: Gráfica Horizonte.
- ✓ Gutiérrez Camacho, W. (2005). *La Constitución comentada* (Vol. II). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- ✓ Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Interamericana Editores.
- ✓ Hinostroza Minguez, A. (2011). *Manual de consulta rápida del proceso civil* (Tercera ed.). Lima, Perú: Editorial Grijley.
- ✓ La Ley. (13 de Marzo de 2017). Obtenido de Sitio web : <http://laley.pe/not/3867/es-nula-la-renuncia-cuando-fue-exigida-por-el-empleador/>

- ✓ Luca de Tena, J. (2007). *Código Civil Comentado*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
  
- ✓ Marcos Sánchez, J. (1999). *Manual para la defensa de la Libertad Sindical*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
  
- ✓ Montoya Melgar, A. (1998). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Tecnos.
  
- ✓ Neves Mujica, J. (2004). *Introducción al derecho laboral*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
  
- ✓ Pasco Cosmópolis, M. (1987). *La extinción de la relación laboral en el Perú*. Lima, Perú: Editorial Aeel.
  
- ✓ Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (Tercera ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.
  
- ✓ Platt Astorga, D., & Frías Pfeiffer, I. (2015). *Teoría del finiquito laboral derecho, jurisprudencia y experiencia comparado*. Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile.
  
- ✓ Porret Gelabert, M. (2013). ¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral? *Revista técnico laboral*, XXXV(135), 19-20.
  
- ✓ Priori Posada, G. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: ARA Editores.
  
- ✓ Quispe Chávez, G., & García Manrique, A. (2010). *El amparo laboral y la vía ordinaria: Supuestos de procedencia, etapas del proceso y análisis jurisprudencial*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.



- ✓ Rodríguez García, F., & Quispe Chávez, G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo: causales, requisitos y consecuencias* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- ✓ STC N° 01568-2013-PA/TC, STC N° 01568-2013-PA/TC (Sala Primera del Tribunal Constitucional 15 de Julio de 2013).
- ✓ Tapia Henríquez, L., & Salgado Vásquez, J. (2010). *El finiquito y los derechos del trabajador despedido*. Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile.
- ✓ Toyama Miyagusuku, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- ✓ Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Derechos Laborales Individuales y Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- ✓ Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J., & Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano: enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

## **Anexos**

## **Anexo 01: Cuestionario**



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**ENTREVISTA APLICADA A LOS JUECES Y**

**ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL**

**TEMA: LA NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR  
POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa en el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, debido a que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NO OPINA</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?					
2.- ¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?					
3.- ¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?					
4.- ¿Considera que, para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?					
5.- ¿Considera que, si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?					
6.- ¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?					
7.- ¿Considera que, si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?					
8.- ¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?					
9.- ¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?					
10.- ¿Considera que, al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?					

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

--

## Anexo 02: Matriz de Consistencia

<b>Tema: NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO</b>						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA		
				MÉTODO	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuáles son los fundamentos jurídico-doctrinarios para determinar la nulidad de la renuncia voluntaria de un trabajador por vicio del consentimiento?	<b><u>Objetivo General</u></b> Analizar la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento.	Para declarar la nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador deberá demostrarse fehacientemente haber sido afectado por algún vicio del consentimiento	<b><u>Variables</u></b>  <b><u>Independiente:</u></b> Nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador.  <b><u>Dependiente:</u></b> Vicio del consentimiento	<b><u>Tipo y diseño de investigación</u></b>  <b>Tipo de investigación:</b> Para la presente tesis realizada el tipo de estudio fue descriptivo con un enfoque cuantitativo	<b>La técnica del análisis documental;</b> para ello se ha utilizado como instrumento la recolección de datos, tales como: resúmenes, fichas textuales, y se tendrá en cuenta como fuentes la doctrina de diferentes autores ya sean nacionales o extranjeros, esto para simplificar o fundamentar las variables planteadas.  <b>La técnica de la encuesta;</b> para ello se	La población está constituida por los profesionales del Derecho, como son los jueces y abogados en materia laboral.  Los participantes en la presente investigación fueron los jueces y abogados con conocimientos en materia laboral, de los cuales se optó por seleccionar mediante una muestra no probabilística.
	<b><u>Objetivos Específicos</u></b> Determinar la percepción de los jueces y abogados respecto de la protección constitucional y normativa sobre la renuncia voluntaria del trabajador.  Identificar las apreciaciones de los			<b>Diseño de investigación:</b> Para la presente investigación fue el		

	jueces y abogados respecto a la nulidad de la renuncia voluntaria por vicio del consentimiento			diseño no experimental – transversal.	utilizó como instrumento un cuestionario conteniendo 10 preguntas precisas e importantes relacionadas a los objetivos planteados y las variables de la hipótesis, el cual fue aplicado a los profesionales de la materia como son: jueces y abogados con conocimientos en derecho laboral.	Dado el tema a investigar, los profesionales fueron los que están vinculados al derecho laboral, por ende se optó por una muestra de 24 informantes
--	--	--	--	---------------------------------------	--	---

## Anexo 03: Instrumentos aplicados



### UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSTGRADO



#### ENTREVISTA APLICADA A LOS JUECES Y ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL

#### TEMA: LA NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?		X			
2.- ¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?		X			
3.- ¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?					X
4.- ¿Considera que para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?					X
5.- ¿Considera que si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?					X

6.- ¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?					X
7.- ¿Considera que si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?				X	
8.- ¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?				X	
9.- ¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?				X	
10.- ¿Considera que al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?				X	





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
ESCUELA DE POSTGRADO



ENTREVISTA APLICADA A LOS JUECES Y ABOGADOS  
ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL

TEMA: LA NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR  
POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?	X				
2.- ¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?	X				
3.- ¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?				X	
4.- ¿Considera que para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?				X	
5.- ¿Considera que si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?				X	

6.- ¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?					X
7.- ¿Considera que si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?					X
8.- ¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?				X	
9.- ¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?				X	
10.- ¿Considera que al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?				X	



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
ESCUELA DE POSTGRADO



ENTREVISTA APLICADA A LOS JUECES Y ABOGADOS  
ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL

TEMA: LA NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR  
POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?	x				
2.- ¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?		X			
3.- ¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?				X	
4.- ¿Considera que para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?					X
5.- ¿Considera que si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?					X

6.- ¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?					X
7.- ¿Considera que si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?				X	
8.- ¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?				X	
9.- ¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?					X
10.- ¿Considera que al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?					X





**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**



**ENTREVISTA APLICADA A LOS JUECES Y ABOGADOS**  
**ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL**

**TEMA: LA NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR**  
**POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?		X			
2.- ¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?	X				
3.- ¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?				X	
4.- ¿Considera que para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?					X
5.- ¿Considera que si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?					X

6.- ¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?				X
7.- ¿Considera que si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?				X
8.- ¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?				X
9.- ¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?				X
10.- ¿Considera que al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?		X		

## Anexo 04: Confiabilidad - Alfa de Combrach

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en  
todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,976	,977	10

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?	2,04	1,367	24
¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?	2,13	1,154	24
¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?	3,58	1,248	24
¿Considera que, para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?	4,33	1,090	24
¿Considera que, si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?	4,21	1,250	24
¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?	4,29	1,268	24
¿Considera que, si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?	4,21	1,021	24
¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?	3,96	1,268	24
¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?	3,58	1,248	24
¿Considera que, al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?	3,58	1,316	24



### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N° de elementos
Medias de elemento	3,592	2,042	4,333	2,292	2,122	,721	10
Varianzas de elemento	1,505	1,042	1,868	,826	1,793	,062	10

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera que el derecho al trabajo y a trabajar libremente regulado	33,88	103,418	,654	.	,982
constitucionalmente es respetado a cabalidad por el empleador?					
¿Considera que la normativa vigente otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario?	33,79	104,259	,759	.	,977
¿Considera que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral?	32,33	98,232	,957	.	,970

¿Considera que, para lograr la ineficacia de la renuncia, esta debe ser probada de manera fehaciente?	31,58	102,254	,908	.	,972
¿Considera que, si la renuncia se encuentra afectada por un vicio del consentimiento, acarrearía la reposición del trabajador?	31,71	98,737	,932	.	,971
¿Considera que la renuncia que se encuentra afectada por un vicio del consentimiento se equipara al despido sin causa?	31,62	98,940	,909	.	,972
¿Considera que, si se declara la ineficacia de la renuncia, le asistiría al trabajador el derecho a la indemnización por despido arbitrario?	31,71	104,216	,874	.	,974
¿Considera que para declarar la invalidez de la renuncia deberá sujetarse a los términos previstos en los artículos 214 y 215 del Código Civil?	31,96	98,042	,949	.	,971

¿Considera que para declarar la nulidad de la renuncia es necesario demostrar que la intimidación afectó de manera grave e inminente al trabajador?	32,33	98,232	,957	.	,970
¿Considera que, al declararse la invalidez de la renuncia, este se equipara a un despido fraudulento?	32,33	96,493	,976	.	,970

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
35,92	123,471	11,112	10

**ANEXO 01****CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

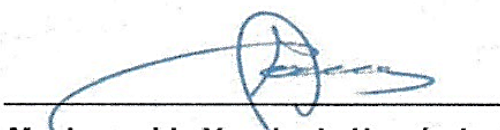
Yo, **Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández**, Asesor de tesis<sup>1</sup>, revisor del trabajo de investigación del tesista: **JOSELITO PRADO CHICOMA**

Titulada: **“LA NULIDAD DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR  
POR VICIO DEL CONSENTIMIENTO”**

Luego de la Revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud del 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte de acuerdo a la directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-Guía de uso del Software de reporte de similitud TURNITIN, aprobado mediante Resolución N° 659-2020-R, de fecha 08 de septiembre de 2020, razón por la cual la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 12 de marzo de 2022.

  
**Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández**  
DNI: 16667328  
ASESOR

Se adjunta:  
Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)  
Recibo digital.

---

# "La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento"

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

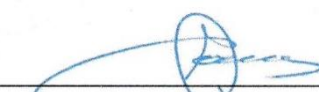
PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	vsip.info Fuente de Internet	1%
6	gacetalaboral.com Fuente de Internet	1%
7	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	legis.pe Fuente de Internet	1%
9	evelinespinozaingaruca.blogspot.com Fuente de Internet	

  
Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández  
DNI: 16667328  
ASESOR




## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Joselito Prado Chicoma
Título del ejercicio:	tesis
Título de la entrega:	"La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vici...
Nombre del archivo:	TESIS_-_Prado_3.docx
Tamaño del archivo:	1.39M
Total páginas:	117
Total de palabras:	20,447
Total de caracteres:	110,999
Fecha de entrega:	12-mar.-2022 12:44a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1782516237

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	
ESCUELA DE POST GRADO		
MAESTRÍA EN DERECHO Mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social		
TESIS:		
"La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento"		
PRESENTADO PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL		
AUTOR:		
Abog. Joselito Prado Chicoma		
ASESOR:		
Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández		
LAMBAYEQUE - PERÚ		
2021		

  
**Mg. Leopoldo Yzquierdo Hernández**  
DNI: 16667328  
ASESOR