

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**ANÁLISIS DEL MUTUO DISENNO EN LA EXTINCIÓN DEL VÍNCULO
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

ALMEYDA DÁVALOS ROBERTO CARLOS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

CHINCHA – PERÚ

2025

ASESOR

Dra. BAUTISTA TORRES MIRIAM ELVA

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5957-9593>

TESISTA

ALMEYDA DÁVALOS ROBERTO CARLOS

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-9729-8661>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Público y Privado

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mis padres Amanda y Javier por su apoyo emocional, su presencia y confianza a lo largo de la carrera y en la elaboración de la presente tesis.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi abuelita Hilda quien resultó ser la más entusiasmada respecto a los avances de mi tesis, hasta casi sus últimos días de existencia en el presente plano terrenal.

RESUMEN

El mutuo disenso como causa de extinción en territorio nacional e internacional es de escaso desarrollo y estudio, su análisis parte desde Decreto Legislativo 728, doctrina y jurisprudencia, al existir escaso desarrollo, debiendo recurrir a instituciones civiles tal como manifestación de voluntad y vicios de voluntad, sin perder la perspectiva laboral. El trabajo de investigación es de enfoque cualitativo, como técnica de recolección de datos se contó con entrevistas y como instrumento la guía de entrevistas aplicadas a la muestra, la cual constó de 08 profesionales del derecho, entre abogados, catedráticos universitarios jueces y jueces superiores.

Dicha técnica permitió el análisis de datos, revisando del artículo 19 del TUO del DL 728. Siendo como principales resultados que el mutuo disenso no debe ser observado solo bajo aspectos formalistas sino detectar si dicho acto constituye si es una autorización o acuerdo, concluyendo que no se debería descartar la posibilidad de vicios de voluntad del trabajador en el mutuo disenso ya que por desconocimiento no sabe exactamente las consecuencias de lo que firmó.

Y, respecto discusión se logró responder a las distintas preguntas tanto general como específicas, los objetivos tanto generales como específicos, y al absolver dichas cuestiones se comprobó que los mecanismos que actualmente se otorga en la suscripción del mutuo disenso resulta ser insuficientes para garantizar la protección del trabajador frente a contingencias.

Palabras Claves: extinción de vínculo laboral, mutuo disenso, jurisprudencia.

ABSTRACT

Mutual dissent as a cause of extinction in national and international territory is of non-existent or little development and study, its analysis starts from Legislative Decree 728, doctrine and jurisprudence, in the absence of development there was referral to civil institutions (manifestation of will and vices of will) and civil jurisprudence without losing the employment perspective. This thesis is qualitative in nature, as a data collection technique, the interview sheet was used, applied to the sample, which consisted of 08 legal professionals, including lawyers, university professors, judges and senior judges.

This technique allowed the analysis of data, being a theoretical topic, a qualitative study was chosen, reviewing article 19 of the TUO of DL 728. The main results being that mutual dissent should not be observed only under formalistic aspects but taking into account its nature and detect whether it is an authorization or agreement, concluding that the possibility of defects of will of the worker in mutual dissent should not be ruled out since due to ignorance he does not know exactly the consequences of what he signed.

And, regarding discussion, it was possible to answer the different general and specific questions, both general and specific objectives, as well as validate the general and specific hypothesis and by absolving these questions it was verified that the mechanisms currently granted in the subscription of the Mutual dissent turns out to be insufficient to guarantee the protection of the worker against contingencies.

Keywords: termination of employment relationship, mutual consent, jurisprudence.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral ha generado polémica en los diversos países del mundo, incluido al Perú, debido a la notoria posición de ambas partes intervinientes en el mencionado vínculo, teniendo al trabajador, quien desea una legislación protectora, en favor a la estabilidad, mientras que el empleador desea una legislación laboral flexible al cese del trabajador (Paredes, 2012).

No existe duda sobre la afirmación de la posibilidad que en la relación laboral pueda existir acciones por parte del empleador, producidos por la fuerza que le es conferida por la relación laboral, este pueda ejercer sobre el trabajador en su perjuicio (Rodríguez L., 2004). En España pareciera correcto que este escenario se denomine como “acoso psicológico” por cuanto devela a inducir la existencia de conductas sutiles, indirectas o muy parciales (Rodríguez-Muñoz, 2011).

Tomando este escenario, la estabilidad laboral sin duda alguna resulta ser un concepto llamativo tanto por la doctrina como por el legislador; tomándose en algunas latitudes, en específico en España, la estabilidad laboral como un principio, la cual surge de la relación laboral estándar, partiendo desde pilares como el marco de un contrato de una duración indefinida y a tiempo completo. Dichas características permitieron la creación de un modelo de trabajo que reguló normativamente esta relación, el cual fue denominado como “Derecho Clásico de Trabajo” (Lorente & Guamán, 2018).

En consonancia a esta noción la Corte Suprema, mediante Casación N° 3226-2019 señala que, en una relación laboral, las partes intervinientes en dicha relación no resultan ser iguales, por el contrario, estas poseen intereses distintos y que se encuentran contrapuestos. Por un lado, el trabajador queda obligado a realizar sus actividades en forma subordinada, a cambio de remuneraciones y

aspira a estabilidad y mejor remuneración, mientras que el empleador es quien lo dirige y busca el aumento de producción y la reducción de los costos laborales.

En correcta revisión de la normativa peruana de extinción del vínculo laboral se encuentra contenida en el Artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR LPCL (en adelante TUO del D.L. 728), en su inciso d, el cual indica textualmente: “Artículo 16°. - Son causas de extinción del contrato de trabajo: d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador”.

De tal manera que, en el fondo, el trabajador en diversas oportunidades no está buscando la extinción de la relación laboral pero el empleador puede usar ciertos escenarios o acciones para hacer su manifestación de voluntad; forzándolo así de esta manera y aprovechando la fuerza conferida que tiene el empleador en la relación laboral,

Al respecto, distinta jurisprudencia en jurisdicción peruana coinciden con la Casación Laboral N° 23414-2017- PIURA, la cual hace notable hincapié que de acuerdo con el TUO del Decreto Legislativo N° 728, para tener como válido el acuerdo no se requiere de formalidad adicional a la prevista o en el Artículo 19 del mismo TUO y que el mutuo disenso laboral es válido, aunque no conste por escrito siempre y cuando figure en la liquidación de beneficios sociales, misma posición encontrada en La Casación N° 19111-2017-Piura.

Ante tal situación, el cabe preguntarse ¿Bastaría la sola aplicación del artículo 19 y su carácter formalista ante el organismo jurisdiccional? Para lograr este objetivo la tesis se estructura en seis capítulos, los cuales son:

En el capítulo I, titulado “el problema”, el cual se aborda el planteamiento del problema, siendo un compendio de distinta literatura jurídica en materia laboral, así como la revisión de jurisprudencia recopilada, presentando como interrogante el Problema Principal ¿De qué manera la institución del mutuo

disenso otorga garantías al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana? dicha interrogante resulta ser el meollo del asunto del presente trabajo de investigación, es así como se desglosan una serie de problemas específicos. Seguidamente se señalan los objetivos generales y específicos, luego la justificación e importancia, la delimitación y las limitaciones del presente trabajo.

En el capítulo II, titulado “Marco Teórico”, se desarrolla, colocando antecedentes nacionales y antecedentes internacionales, los mismos que han servido para identificar las distintas posiciones respecto al mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral, que sirvieron para tener los cimientos de la posición vertida en la siguiente tesis. Seguidamente el marco conceptual, definiendo las distintas subcategorías surgidas a partir de la apertura de las distintas categorías. Así como dicha conceptualización es aterrizada y/o sustentada en el código civil como norma sustantiva.

En el capítulo III, titulado “Hipótesis y categorías”, se indica que, en la presente investigación resulta ser de enfoque cualitativo, razón por la cual el tesista ha optado por prescindir de la presentación de hipótesis, a efectos de no encausar o sesgar la investigación. Para la explicación del fenómeno se presentan las distintas categorías y subcategorías de la presente tesis, así como la matriz de operacionalización de variables y la matriz de consistencia, la cual abarca el contenido general de la estructura del trabajo: planteamiento, objetivos y categorización.

En el capítulo IV, titulado “Metodología de la investigación”, se desarrolla la metodología del presente trabajo, partiendo desde el tipo y diseño de la investigación, la cual resulta ser de diseño no experimental, presentando la población y muestra, también presentando como técnica e instrumento de

recolección de datos, siendo las entrevistas y la guía de entrevistas, de carácter semiestructurada, a aplicarse a la muestra indicada.

En el capítulo V, titulado “Discusión y Resultados”, se consignan los resultados mediante URL la carpeta compartida de Dropbox, con nombre "ENTREVISTAS" en la cual se consignarán las entrevistas y la discusión de los mismos. A su vez se consigna también las transcripciones de las entrevistas, mediante URL se consigna la carpeta "TRANSCRIPCIONES DE ENTREVISTAS". Además, se menciona las intervenciones más relevantes y se analizan mediante codificación abierta e interpretan y, posteriormente se realiza la discusión de dichos resultados, dando respuesta al contenido de la matriz de consistencia.

Finalmente, en el capítulo VI, titulado “Conclusiones y Recomendaciones”, se desarrolla las conclusiones y recomendaciones de la presente tesis, las cuales, luego de un intenso desarrollo doctrinario, normativo jurisprudencial a lo largo de la presente investigación se presentan tres conclusiones, así como tres recomendaciones respecto al espectro del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral.

ÍNDICE

Carátula	I
Asesor y tesista	II
Línea de investigación	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V
Resumen	VI
Abstract	VII
Introducción	VIII
Índice	XII
Informe antiplagio	XV
Lista de tablas	XVII
Lista de anexos	XVIII
Capítulo i: el problema	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Objetivos de la investigación	5

1.2.1. Objetivo general	5
1.2.2. Objetivos específicos	5
1.3. Justificación e importancia de la investigación	5
1.3.1. Justificación: practica, teórica, metodológica	5
1.3.2. Importancia	6
1.4. Delimitación	6
1.5. Limitaciones	7
Capítulo ii. marco teórico	8
2.1. Antecedentes:	8
2.1.2. Antecedentes internacionales:	8
2.1.1. Antecedentes nacionales:	9
2.2. Marco conceptual	11
Capítulo iii: hipótesis y categorías	20
3.1. Hipótesis general	20
3.2. Hipótesis específicas	20
3.3. Categorías	20
3.4. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	21
Capítulo iv: metodología	23

4.1. Tipo y diseño de investigación	23
4.2. Población y muestra	24
4.3. Técnicas de recolección de datos	24
Capítulo v: resultados - discusión	25
5.1. Resultados	25
5.2. Análisis e interpretación de resultados	26
5.3. Discusión	60
Capítulo vi: conclusiones y recomendaciones	77
6.1. Conclusiones	77
6.2. Recomendaciones	79
Referencias bibliográfica	80
Anexo n° 01: matriz de consistencia	83
Anexo n° 02: lista de abreviaturas	86
Anexo n° 03: técnica de recolección de datos	87
Anexo n° 04: validación de instrumento	90

INFORME ANTIPLAGIO

TESIS-ANÁLISIS DEL MUTUO DISENSO EN LA EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA-ROBERTO CARLOS ALMEYDA DAVALOS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	lpderecho.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	idoc.pub Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
8	doku.pub Fuente de Internet	<1%
9	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
10	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%



INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 28/03/2025

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

ROBERTO CARLOS ALMEYDA DAVALOS / MIRIAM ELVA BAUTITSTA TORRES

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "ANÁLISIS DEL MUTUO DISENSO EN LA EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA".

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 15 %

Conformidad Autor:

Nombre: Roberto Carlos Almeyda Davalos
DNI: 71820649
Huella:



Conformidad Asesor:

Nombre: Miriam Elva Bautista Torres
DNI: 07218231

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	21
Tabla 2. Matriz de Codificación.....	27

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	83
Anexo 2. Lista de Abreviaturas	86
Anexo 3. Técnica de Recolección de Datos	87
Anexo 4. Validación de Instrumento	90

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Valdés, F. (2022), señala que, a nivel internacional actualmente, está presente una visión reformista facilitadora respecto al despido económico y otras maneras de extinguir el vínculo laboral de manera masiva, indicando que estas modificaciones han redefinido las causas de la culminación del vínculo, lo que podría facilitar el abuso por parte de los empleadores. Este cambio normativo subraya la necesidad de un marco regulatorio más riguroso que proteja a los trabajadores de despidos arbitrarios.

En España la utilización o invocación de mecanismos individuales bajo causas objetivas para extinguir la relación ha generado un entorno en el cual la amplia libertad de la decisión empresarial puede conllevar a abusos hacia los trabajadores. La autora ha destacado la función de los tribunales en cuanto a la revisión de las causas de extinción del vínculo laboral o calificación del despido. (Urraca, 2020).

En revisión de la jurisprudencia peruana emitida por la Corte Suprema (en adelante CS), mediante Casación N° 3226-2019 señala que, en una relación laboral, las partes intervinientes en dicha relación no resultan ser iguales, por cuanto, estas poseen intereses distintos y dichos intereses se encuentran contrapuestos. Se sostiene que, el trabajador queda obligado a realizar sus actividades en forma subordinada, a cambio de remuneraciones y aspira a estabilidad y mejor remuneración, mientras que el empleador es quien lo dirige y busca el aumento de producción y la reducción de los costos laborales, por lo que cada parte busca se atienda interés distinto.

Es así que Aguinaga (2020) concibe que, manera general en los casos en los cuales se negocia la extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso,

contenido en el Texto Único Ordenado del DL 728 (en adelante TUO del DL 728, Artículo 16°. - Son causas de extinción del contrato de trabajo: d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador), suele surgir por iniciativa de la empresa, es más, no resulta extraño que para dicho acuerdo se vea pactado monto dinerario por el concepto de gratificación por cese u otro(s) beneficio(s) sociales. Por tal circunstancia resulta necesario que el acuerdo por mutuo disenso contenga estipulaciones claras, a fin de evitar problemas posteriores.

Como respuesta a ello los juristas Contreras y Castro (2019), sostienen que ciertas conductas del empleador pueden tener ciertas repercusiones legales significativas, dicho análisis no solo revela la obligación del empleador de otorgar y garantizar un ambiente laboral seguro sino que indica que determinados actos, como el acoso repercutiría en un mecanismo de coacción que influye sobre la finalización del vínculo laboral, lo cual agrega una capa de complejidad a la discusión sobre el abuso de poder en el ámbito laboral.

Se recabó la Casación Laboral N° 23414-2017-PIURA, la cual hace notable hincapié que de acuerdo con el TUO del Decreto Legislativo N° 728, para tener como válido el acuerdo no se requiere de ninguna formalidad prevista por ley adicional a la indicada en el Artículo 19 del mismo TUO y que el mutuo disenso laboral es válido, aunque no conste por escrito siempre y cuando figure en la liquidación de beneficios sociales, misma posición encontrada en La Casación N° 19111-2017-Piura.

Sin embargo, posterior a recurrir ante la CS también esto es ante la Sala Especializada Laboral de la Corte de Justicia de la Libertad, la misma que mediante Sentencia de vista del Expediente 150-2019-0-1601-SP-LA-02, analiza la suscripción del mutuo disenso y los vicios invocados por la parte actora, recurriendo al código civil para realizar análisis de la situación planteada esto es: la amenaza y el vicio de la manifestación de voluntad -considerando dicho vicio

en dos vertientes error y coacción. Dicha sentencia incide directamente en el tratamiento del vicio de la voluntad del mutuo y no únicamente en una cuestión formalista en la norma sustantiva como sí lo hace la CS.

Al recurrir al TUO del Decreto Legislativo 728, y encontrar que, en efecto, en el Artículo 19, lo siguiente “El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales”. Lo cual resulta que, la propia norma está flexibilizando la manera de poner término a la relación laboral, teniendo que puede estar contenida tanto por escrito como en la liquidación de beneficios sociales, lo cual como mencionó Toyama (2005) caería en vicios de la voluntad. A consideración propia dicho tratamiento no incluye un perfeccionamiento, real, pertinente consciente de la voluntad del trabajador.

Toyama (2005) sostiene que, en lo que respecta a la culminación del vínculo laboral no debe perderse el eje principal, esto es mutuo disenso con “vicio de la voluntad”- puesto que en el fondo, el trabajador en diversas oportunidades no está buscando la extinción de la relación laboral pero el empleador puede coaccionarlo haciéndolo rendir su manifestación de voluntad; forzándolo así de esta manera y aprovechando la fuerza conferida que tiene el empleador en la relación laboral, con esto burlar ciertas obligaciones surgidas durante el vínculo laboral, pero trata en lo posible de dotar de legalidad dicho acto inducido por este, el mismo que se configura como fraudulento.

En este sentido también se evoca criterio del Tribunal Constitucional (en adelante el TC) el cual es el supremo intérprete de la constitución, reconoce la existencia de ciertas irregularidades ejercidas por el empleador en lo que concierne a la finalización del vínculo laboral, esto visto por primera vez en el Exp. N° 628-2001-AA/TC -creación del criterio de despido fraudulento-, en la cual se tiene que el empleador camufla la imputación de causa justa, crea pruebas o

hasta coacciona diversos métodos en los cuales el trabajador pueda rendir su manifestación de voluntad respecto a la finalización del vínculo laboral; esto es, trayendo como resultado la existencia de vicios de la voluntad.

En base a todo lo descrito, la presente investigación aborda el problema del vicio de voluntad en el del mutuo disenso celebrado en la extinción del vínculo en la relación laboral. A partir de este problema, se formula tal pregunta: ¿De qué manera el mutuo disenso opera en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?

En el proceso investigativo se espera alcanzar tal objetivo, el cual es analizar si el mutuo disenso opera en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana. Se espera que esta investigación permita comprender de forma precisa y clara el fenómeno del mutuo disenso y el vicio de voluntad en el Perú.

Problema General

¿De qué manera la institución del mutuo disenso otorga garantías al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?

Problemas Específicos

1. ¿De qué manera el derecho laboral permite la supletoriedad de la norma civil, respecto al mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?

2. ¿De qué manera opera la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?

3. ¿De qué manera la normatividad laboral contempla los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Analizar si el acuerdo por mutuo disenso otorga protección necesaria al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana.

1.2.2. Objetivos Específicos

a. Identificar si el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana.

b. Determinar cómo opera la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana.

c. Identificar si la normatividad laboral contempla los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación: Práctica, teórica, metodológica

La justificación teórica se sustenta en la necesidad de abordar la institución del mutuo disenso como causa de extinción del vínculo laboral, la cual escasamente cuenta con desarrollo legal y/o jurisprudencial respecto a la celebración de dicho acuerdo, contribuyendo así en la incrementación de conocimientos y generar discusión y reflexión sobre dicha institución.

La justificación práctica se genera porque además de aumentar conocimiento y una vez entendido, solucionar problemas mediante el diseño de planes para la celebración del mutuo disenso como causal de extinción del vínculo laboral con la finalidad de ser resueltos.

La justificación metodológica, se optó por desarrollar un estudio de enfoque cualitativo a través de la realización de entrevistas a diversos abogados como jueces de la jurisdicción, a efectos de recabar sus puntos de vista a través de sus experiencias y así entender el fenómeno de la celebración del mutuo disenso como causal de extinción del vínculo laboral y todo

1.3.2. Importancia

La importancia radica en que la investigación es conveniente de análisis para poder entender la institución del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral y si dicha institución supera el carácter formalista contenida en la norma, lo cual beneficiaría a la comunidad académica permitirá que se puedan consolidar criterios respecto a su desarrollo normativo y beneficia al tesista en su desarrollo profesional en el área del derecho laboral.

1.4. Delimitación

La delimitación teórica de la presente investigación reside en la celebración del mutuo disenso como causal de la extinción del vínculo laboral, analizando a nivel normativo, jurisprudencial frente al casi inexistente desarrollo de lo concerniente a las implicancias en su celebración, tales como irregularidades que puedan perjudicar el otorgamiento de garantías al trabajador al momento de extinguir el vínculo laboral con el empleador.

La delimitación espacial de la presente tesis será en jurisdicción peruana puesto que, al tratarse de un fenómeno a analizarse a nivel normativo, jurisprudencial frente al casi inexistente desarrollo de lo concerniente a las implicancias en su celebración del mutuo no existe variación en la aplicación de la norma en comento en jurisdicción nacional.

La delimitación temporal de la presente investigación constó del año 2023, por cuanto fue el año en que se elaboró el proyecto y posteriormente la consolidación de la tesis.

La delimitación social de la presente investigación al ser un tema poco abordado y de escaso desarrollo normativo se recurrió ante conocedores de la materia tales como abogados y jueces para contrastar la información obtenida por el tesista con la perspectiva de dichos conocedores.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones de la investigación como barreras que impiden la recolección de datos para la investigación, en su variante del acceso a la información, por cuanto, la aplicación de las entrevistas realizadas a distintos abogados y jueces de la provincia, los segundos por su labor de órgano jurisdiccional reprogramaban citas y algunos no permitieron al tesista aplicar la entrevista, dificultando así la obtención de datos para la investigación.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.2. Antecedentes Internacionales:

En el ámbito internacional destacan las siguientes investigaciones:

Iglesia (2023), en su tesis con título “Los criterios jurídicos y jurisprudenciales para la aplicación de la teoría de mutuo disenso en materia contractual en Colombia entre los años 2018-2022”, cuyo objetivo principal fue el análisis de criterios jurídicos y jurisprudenciales para aplicar la teoría del mutuo disenso tácito en materia contractual en jurisdicción colombiana durante los años 2018 a 2022, cuya investigación fue de enfoque cualitativo, concluyendo que el mutuo disenso se refiere a un acuerdo de las partes para no continuar con el contrato en vigencia, y puede ser explícito e implícito.

Perez (2022), en su tesis con título “Extinción del vínculo laboral por mutuo acuerdo en un contexto socioeconómico actual. análisis del fallo Ocampo-CSJN”, con objetivo principal versa sobre el estudio del mutuo disenso en el término de la relación laboral, cuya investigación tuvo enfoque cualitativo, concluye que la concepción que tiene el Máximo Tribunal de Argentina respecto al tratamiento del mutuo disenso, la remisión al artículo 15 de la LCT resulta irrazonable, puesto que el art. 241 de la LCT es preciso al establecer requisitos de validez del acuerdo, por tanto no es necesario hacer la remisión a otras ramas del derecho ya que el derecho del trabajo tiene sus principios.

Leiva (2020) en su tesis “los vicios del consentimiento en el finiquito laboral, a la luz del código civil” con objetivo general se gestó en el análisis de la aplicación de los vicios de voluntad en la finalización del vínculo laboral, cuya investigación fue de enfoque cualitativo, concluye que la concurrencia de los vicios de voluntad en el finiquito laboral no se encuentra regulado en el derecho

laboral, por tanto, existiría una suerte de deficiencia normativa y para tal situación correspondería aplicar el código civil para cubrir dicha laguna.

Congacha (2020) en su tesis “la falta de tipificación de la renuncia y la estabilidad laboral”, tuvo como objetivo principal analizar el artículo 169 del Código de Trabajo de Ecuador para establecer la renuncia como causal de terminación de la relación laboral, teniendo como resultado que el 99% de la población manifiesta que es necesario agregar la institución de la renuncia al artículo 169 del Código de Trabajo de Ecuador, mientras que el 1% considera que no es necesario porque en dicho artículo ya existen otras causales de extinción del vínculo.

Teniendo como conclusión que se establece una modificación en el artículo 169 del Código de Trabajo de Ecuador, en el que la renuncia sea una de las causales de extinción del vínculo puesto que actualmente en su jurisdicción, la autora indica que existen procedimientos administrativos insuficientes y hasta perentorios en perjuicio de los trabajadores intervinientes.

2.1.1. Antecedentes Nacionales:

En el ámbito nacional destacan las siguientes investigaciones:

De Oldazaval (2024) en su informe “Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 10273- 2020-Lima” cuyo objetivo principal fue realizar un análisis crítico de lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en la casación en comento, desarrollado por la aplicación del artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, del Decreto Legislativo N° 650 (Ley de Compensaciones por tiempo de servicios), para determinar si correspondía si la suma otorgada al trabajador surta efectos compensatorios respecto a los beneficios sociales reclamados por el trabajador y ordenados a pagar por las instancias previas.

Concluyendo que se ha determinado que pase al análisis efectuado por la Corte Suprema, en el caso bajo análisis existen elementos de la documentación analizada por esta instancia que no han sido tomados en cuenta para resolver, en virtud a ellos y al principio de primacía de la realidad, el monto otorgado no cumple con los requisitos indispensables para surtir efectos compensatorios.

Gutierrez (2021) en su tesis “Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza en el sector público sujeto al régimen de la actividad privada” cuyo objetivo principal fue determinar la consecuencia de un despido inexistente de empleado de confianza del sector público sujeto al régimen de la actividad privada, de tipo no experimental, aplicada y descriptiva, con resultado que la consecuencia que viene generando el despido inexistente del trabajador de confianza en el sector público se encuentra sujeto al régimen de la actividad privada debido a la correlación Chi-cuadrado de Pearson y concluye que existe vinculación entre las hipótesis surgidas muestra una asociación $p=0.000<0.05$ y una correlación de Spearman, reflejando una asociación buena de ambas variables con valor de 0.66.

Aspilcueta (2021) en su Informe “Casación Laboral N° 4936-2014-Callao sobre inclusión de condición resolutoria en contratos a plazo indeterminado”, tuvo como objetivo general analizar los argumentos sostenidos de la casación Laboral en comento, el método constó en la revisión del desarrollo de cada una de las instancias procesales y concluyó que el pacto de la condición resolutoria debe darse de manera excepcional, en caso de su uso excesivo solo viciaría el contenido del derecho a la estabilidad laboral.

Cuellar (2021) en su informe “A quince años del precedente vinculante establecido en la casación no. 2120-2004 Lima”, cuyo objetivo principal radicó en el análisis del expediente judicial que dio origen a la casación en comento, concluye que en jurisdicción peruana protege más a la voluntad del trabajador en

la puesta a disposición del cargo que a una renuncia en el sentido que la puesta a disposición del cargo el trabajador puede verse compelido por una orden de trabajo mientras que considera que la renuncia se encuentra completamente en dominio del trabajador.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. CATEGORÍA INDEPENDIENTE: MUTUO DISENSO

2.2.1.1. CONCEPTO

Por otro lado, Lanata (2009) lo ha conceptualizado como una convención celebrada por escrito y firmadas por las dos partes intervinientes -trabajador y empleador-, por este medio el trabajador expresa el cumplimiento de todo lo pagado que se le adeudó a lo largo de la relación laboral, por lo tanto, renuncia ante la posibilidad de acción judicial o extrajudicial posterior, a su vez, el empleador reconoce que no existe cargo alguno por resolver o imputar al trabajador.

Por otro lado Nava (2019) indica que resulta una causa común a la voluntad de las partes, siendo el acto por el cual el trabajador y empleador lleguen al acuerdo de extinguir la relación laboral, el cual debe quedar contenido por escrito o en la liquidación de beneficios sociales, debiendo de estar en consonancia y pleno respeto al principio de la irrenunciabilidad de derechos contenido en el artículo 26, inciso 2 de la vigente Constitución Política del Perú.

Thayer & Novoa (2010) en su libro “Manual de Derecho de Trabajo” expresan que el finiquito laboral puede definirse como el instrumento emanado y suscrito por las partes que integran la relación laboral, esto es, trabajador y empleador, aduciendo la terminación de dicha relación laboral, en la que dejan constancia del cumplimiento de cada una de las partes a las obligaciones

surgidas a partir del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes hubiere suscrito con conocimiento de la otra parte.

Iglesia (2023) indica que mutuo disenso en el consentimiento de ambas partes en la celebración de un contrato y que puede ser de manera expresa, referido a la terminación de un contrato o acuerdo por el consentimiento expreso y mutuo de las partes involucradas, manifestando de manera clara y directa, ya sea verbal o por escrito, indicando que deben existir requisitos como consentimiento mutuo, manifestación de voluntad, forma escrita (en algunos casos) y registro (si es necesario). También concibe al mutuo disenso tácito, el cual se revista el comportamiento de ambas partes intervinientes en la relación laboral frente al cumplimiento de sus obligaciones en el cual se pueda dilucidar que de su comportamiento denote no ejecutarlo, no llevarlo a cabo.

Gamboa (2018) plantea que el mutuo disenso expreso debe quedar evidenciado en la manifestación inequívoca de las partes de querer invalidar el contrato y el tácito se infiere de los actos de incumplimiento que están han realizado de forma concomitante respecto a las obligaciones pactadas, previéndose de esta forma que el deseo de estos es dar por terminado el contrato.

Castro y Romero (2021) señalan que el mutuo disenso expreso es un verdadero acto resolutorio de la primera convención, siendo complementario a este, sin embargo, el mutuo disenso tácito, es lo que se ha diseñado para romper con esa incertidumbre que genera el incumplimiento recíproco por las partes. Adicionalmente de la clasificación de ambos van dirigidos a anular el contrato inicialmente celebrado, con la única diferencia de la manifestación de la voluntad en cada caso es particular.

Castilla y Vita (2020) sostienen respecto al mutuo disenso tácito que las partes lo demuestran mediante su comportamiento y acciones, en lugar de

hacerlo mediante un acuerdo expreso por escrito. Por ejemplo, si las partes dejan de cumplir con las obligaciones del contrato de manera sistemática y manifiestan su desinterés en continuar con el acuerdo, esto puede considerarse un mutuo disenso tácito.

2.2.1.1. Subcategorías de la variable independiente – mutuo disenso

Las subcategorías de la variable independiente del mutuo disenso en la presente investigación, son las siguientes:

A. Supletoriedad de la norma civil

Vergara (2011) sostiene que resulta pertinente la aplicación de la norma sustantiva civil únicamente cuando exista norma expresa que permita su aplicación, de no ser este el caso descarta la posibilidad de aplicación. Mas aun tomando en cuenta que el derecho civil y derecho laboral se sustentan en principios del derecho muy distintos. Es decir, obedecen de manera distinta su naturaleza.

Resulta de relevante importancia tener en consideración la CASACIÓN 12745-2014, pronunciamiento de la CS que indica que, en dicho caso, al analizar el recurso de casación, el cual nace, surge y se regula en materia civil, ha de remitirse ante la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497. Adicionalmente, en correcta revisión del Código Civil, se contempla en el Artículo IX de su Título Preliminar que, lo dispuesto por el Código Civil ha de aplicarse supletoriamente a las relaciones laborales y situaciones jurídicas creadas por otras leyes siempre y cuando no resulten incompatibles con la naturaleza de las leyes aplicadas.

Adicionalmente en la Casación N° 3226-2019, la CS indica que existe una tendencia que busca civilizar el derecho laboral, producto de un problema

jurídico, a efectos de conseguir una doctrina jurisprudencial correctora, como, por ejemplo, si el empleador ha incurrido en actos de hostilidad, la ley laboral otorga al trabajador el derecho de accionar el cese por actos de hostilidad o al pago de una indemnización por despido indirecto. Es decir, la norma laboral distingue mecanismo para su regulación específica, por tanto, no existiría la necesidad de civilizar el derecho laboral, por cuanto existe tratamiento legal proscrito.

A.1. Principios del derecho laboral:

En este entender Irureta (2020) que existen problemas cuando hay principios no reconocidos en normas, tales como el principio protector, este caso, dicho autor plantea la posibilidad con remitirse a criterios asociados con la dignidad de la persona y a la equidad natural, en ese sentido ante un conflicto de principios se busque la ponderación de unos de ellos, dicha ponderación debe ir asociado con el principio de proporcionalidad.

a) Principio protector o tutelar

García (2013) precisa que su finalidad radica en establecer un amparo preferente al trabajador, reconociendo que entre el trabajador y empleador existe una notable desigualdad, en este caso, el derecho laboral busca que se equipare y se produzca una igualdad sustancial ya que el trabajador por sí solo no es capaz de negociar sus propias condiciones de trabajo y por urgencias económicas muchas veces se somete ante indignantes condiciones de trabajo.

b) Regla in dubio pro operario

Leiva (2020), precisa que esta regla resulta ser una de las formas de aplicación del principio protector, postulando que si una norma se puede entender de varias maneras se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador, para esta aplicación sostiene la existencia de una verdadera duda en

el alcance de la norma y además no debe estar en pugna la voluntad del legislador.

c) Regla de la norma más favorable y condición más beneficiosa

Palavicino (2019) sostiene que representa parte integrante del principio protector, consistente en que, ante el concurso de normas en vigencia sobre la misma materia, el juez deberá aplicar aquella que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía y especialidad. Postulando que busca se impida con dichas medidas la unidireccionalidad de las normas laborales.

d) Principio de primacía de la realidad

Pla (2015) sostiene que, ante la divergencia entre la realidad y los documentos o acuerdos, se debe ponderar a lo que realmente está sucediendo en el terreno de los hechos, de la práctica. Tomando en consideración que, por la existente desigualdad de la relación laboral, fácilmente el empleador podría consignar en el contrato distintas estipulaciones que no corresponden con la realidad, con el fin de eludir el cumplimiento de las obligaciones legales u obtener un provecho ilícito.

e) Principio de irrenunciabilidad

Thayer & Novoa (2010) lo define como la imposibilidad jurídica de privarse de manera voluntaria de una o de más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Esto es, no representa una concepción facultativa del trabajador, por cuanto es conocido por el legislador que por desigualdad en la relación laboral se intenta que mediante contratos exista renuncia o una suerte de renuncia de determinados derechos laborales.

B. Manifestación de Voluntad en el Negocio Jurídico:

B.1. Concepto

Vásquez (2014) lo explica como el mecanismo en el cual se sana la plena manifestación de ambas partes intervinientes, en el sentido de no dejar indicio a duda respecto a dicho acuerdo celebrado, con la finalidad que no existan sinsabores futuros respecto a errores en su celebración.

B.2. Clases de manifestación de voluntad (art 141)

B.2.1. Manifestación de voluntad en sentido estricto

Ronquillo (2018) La manifestación de voluntad no se exterioriza a través del hecho y no por medio del lenguaje. Es decir, sobre dicho hecho se puede revelar o se permite inferir aquella voluntad. La voluntad interna se revela, por medio de determinados comportamientos concluyentes. Es decir, se refiere a lo tácito, en conformidad con el artículo 141 del CC.

B.2.1. Declaración de voluntad

Taboada (2018) indica que se refiere a la conducta que exterioriza la voluntad y la propia voluntad declarada a través de dicha conducta declaratoria; de tal forma que, tanto la declaración y la voluntad constituyen dos aspectos de un mismo concepto, por cuanto la voluntad es declarada a través de determinada conducta y dicha conducta exterioriza una voluntad. Asimismo, indica que la voluntad exteriorizada haya sido formada libremente, sin vicios de la voluntad, respecto de la cual se exige que la misma sea lícita.

C. Vicios de la Voluntad. -

C.1. CONCEPTO

Grupo de investigación de Derecho Civil, (2023) definen a los vicios de voluntad como diversas situaciones en las cuales la manifestación de voluntad de un agente se encuentra perjudicado por eventos externos, de tal modo que dicha manifestación no puede ser llegada a considerarse como idónea para

generar los efectos del acto jurídico celebrado. Estos vicios se encuentran contenidos en el Código Civil peruano en vigencia, en los artículos 201 al 218.

C.1.1. Error

Gonzáles (2017) El error se encuentra regulado en los artículos 201 al 209 del código civil peruano vigente, en ellos podemos apreciar que el error como surge a partir de una confusión del agente, en el cual no tuvo la intención de cometer dicha falla y cuando no existe del entre la idea del agente -sobre un determinado negocio jurídico- y la realidad; se comete dicha confusión o error por ignorancia del agente o falta de coincidencia.

C.1.2. Dolo

Da Silva (2011) referido a prácticas o maniobras tendenciosas realizadas por una de las partes con la finalidad de conseguir declaración de voluntad de la otra parte, la cual traiga provecho o a un tercero -en el cual denota una malicia humana-, procediendo falseando la verdad por acción u omisión. Resulta igualmente doloso en los negocios bilaterales tanto el silencio de un hecho o cualidad que la otra parte haya ignorado, cuando por razón de las circunstancias dicho silencio conduzca a una declaración en provecho de quien calló - subconditione-. Sin embargo, debe probarse que sin ella el contrato no se habría celebrado.

Fages (2023) para la doctrina francesa, respecto a la creación del contrato, el dolo significa el comportamiento deshonesto que haya por finalidad se produzca un error determinante del consentimiento del otro involucrado. Dicha posición o definición supondría el desarrollo del error, sin embargo, en el dolo no existe espontaneidad -a diferencia del error-, sino que es provocado o inducido por el comportamiento del autor del dolo

a. Reticencia – dolo omisivo

Vidal (2013) El dolo por omisión es denominado “reticencia”, el cual de quien actuando de mala fe se guarda para inducir al sujeto a error o no extraer a la otro parte del error ya incurrido, es pues, quien actúa con dolo no dice sino en parte lo que debe decir o no se da entender con claridad, o con malicia calla u oculta algo o calla algo.

Messineo (1972) De acuerdo con la doctrina italiana, la reticencia se materializa en un comportamiento de intencional abstención del sujeto; es decir, permanece en silencio adrede (porque no tiene interés ni intención en hablar) o callar algo esencial que pertenece al futuro contrato y que al ser comunicado podría disuadir a la contraparte a de contraer el contrato, o inducirla a no pretender una más cuantiosa contraprestación.

C.1.3. Violencia

Da Silva (2011) la doctrina brasileña indica que, en lugar de usar maniobras, tal como en el dolo, puede proceder con violencia, forzando la declaración de voluntad. Por eso se contempla la violencia física, que es cuando excluye completamente la voluntad -vis absoluta-, que implica violencia total del consentimiento y la violencia moral (intimidación) -vis compulsiva-, que actúa sobre el ánimo del agente, llevándolo a emitir una declaración viciada.

Fabre-Magnan (2012) se tiene que en la doctrina francesa puede haber dos tipos de violencia: física, golpes, secuestros, etc y moral, en la cual existen amenazas, chantajes y/u otras presiones psicológicas, todas ejercidas por parte de personas que tengan cierta influencia o medios de presión.

Vidal (2013) según la doctrina nacional, la violencia únicamente la constituye la violencia física -dobleando la fuerza del sujeto-, tomando la mano de un sujeto por la fuerza y hacerle escribir su nombre y firmar o colocando sus huellas dactilares en un documento -es decir, la única hipótesis se da por medio

de la vis absoluta-. La fuerza irresistible y/o apabullante no debe confundirse con los maltratos físicos, sino que esta constituye intimidación en la doctrina nacional.

Para Lizardo Taboada, en ambos casos advertidos anteriormente no nos encontramos ante vicios de la voluntad sino ante ausencia de la voluntad, por cuanto en los casos en el que se empleó violencia física el sujeto no tiene la voluntad de celebrar ningún acto, sino que se ha visto obligado a ello por una fuerza exterior irresistible.

C.1.4. Intimidación

Vidal (2013) la intimidación converge en infundir temor a un sujeto para obtener por ese medio una manifestación de voluntad forzada, por cuando es la consecuencia de haber cedido ante la amenaza que le infunde el temor, por tanto, constituye un genuino vicio de la voluntad, por cuanto al contrario de la violencia física en la que el acto “no es” del sujeto, en la violencia moral o intimidación el sujeto cede ante dicho temor, sin que exista decisión libre y espontánea.

Para Lohmann (1986), la intimidación resulta ser una conducta ilícita cuando que consiste en influir sobre el aspecto interno, causándole temor, amenazándolo con un mal futuro que debe ser inminente y grave, presionando así el ánimo y la voluntad del agente, es decir vejando su aspecto psicológico. Logrando que declare de una manera distinta a la querida o declarar algo que nunca hubiese querido.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y CATEGORÍAS

3.1. Hipótesis General

La presente investigación resulta ser de enfoque cualitativo, razón por la cual el tesista decidió prescindir de la presentación de hipótesis general.

3.2. Hipótesis Específicas

La presente investigación resulta ser de enfoque cualitativo, razón por la cual el tesista decidió prescindir de la presentación de hipótesis específicas.

3.3. Categorías

3.3.1. Categoría 1:

A. Mutuo disenso Laboral.

Se extiende en tres subcategorías: la primera es “Supletoriedad de la Norma Civil”, la segunda es la “Manifestación de Voluntad” y la tercera es “Vicios de la voluntad”

3.3.2. Categoría 2:

Extinción del Vínculo Laboral

3.4. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categoría Independiente	Definición	Indicadores	Criterios de búsqueda
Mutuo Disenso	Mecanismo de extinción del vínculo laboral en la cual las partes intervinientes en la relación - trabajador y empleador- deciden extinguirla, de acuerdo con la LPCL	Supletoriedad de la Norma Civil	Posibilidad de recurrir y aplicar la norma civil ante imprecisiones de la norma.
		Manifestación de Voluntad	Mecanismo de exteriorizar la voluntad interna.
		Vicios de Voluntad.	Mecanismos para generar manipulación en el actuar de la contraparte.
Categoría Dependiente	Definición	Indicador	Criterio de búsqueda

Extinción del Vínculo Laboral	Situación de hecho o de derecho que pone fin a la relación laboral	Mecanismo de extinción de relación	Término de responsabilidad laboral.
-------------------------------	--	------------------------------------	-------------------------------------

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Diseño de Investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, en referencia a hacer precisiones sobre las categorías de estudio como: Mutuo disenso Laboral, que se extiende en tres subcategorías: la primera es “Supletoriedad de la norma civil”, la segunda es “Manifestación de voluntad” y la tercera es “Vicios de la voluntad”, y extinción del mutuo disenso. Estas descripciones se realizarán en la etapa de resultados a través de la etapa de discusión.

La investigación contó con un enfoque cualitativo por cuanto se logró recopilar y analizar datos obtenidos de las entrevistas realizadas y de las guías de entrevistas, para comprender mediante comentarios u opiniones las posturas que se tienen respecto al tema en comento; los cuales resultan ser no numéricos. Para así poder contrastar dichas posiciones con las que el tesista concibe respecto al fenómeno estudiado del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral de manera profunda y así cumplir con los objetivos de la investigación.

El diseño de investigación será no experimental, ya que no se manipularán las categorías y se enfatizará en describir la realidad del escenario de estudio, que específicamente es esa gestión detrás del mutuo disenso el cual se ejecuta en el escenario peruano, el mismo que no se precisa año en específico porque cuanto su estudio es atemporal.

Además, producto de la recopilación de información bibliográfica, así como de la jurisprudencia señalada se contrasta con el contenido de las entrevistas, describiendo los escenarios en cómo resulta el tratamiento actual del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral, así como situaciones que al momento resultan ser sui generis.

4.2. Población y muestra

Población

La población en esta investigación estará conformada por distintos jueces, abogados especialistas en civil como laboral en la provincia de Chincha, Pisco y de Lima, la cual constará de ocho (08) entrevistados.

Muestra

La muestra de esta investigación al ser un enfoque cualitativo al no tener que hacer uso de los datos numéricos estadísticos, indico que será la misma que la población de la presente investigación, esto es estará conformada por distintos jueces, abogados especialistas en civil como laboral en la provincia de Chincha, Pisco y de Lima, la cual constará de ocho (08) entrevistados.

4.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se aplicarán en esta investigación será la entrevista, a efectos de poder recabar información necesaria del fenómeno estudiado, dichas entrevistas fueron de carácter semiestructuradas, partiendo desde las interrogantes del cuestionario, las cuales a pesar de respetar el orden surgieron cuestiones de interés por el tesista que requirió de interrogantes adicionales en el desarrollo de la entrevista, a efectos de identificar, sintetizar o esclarecer los temas relacionados a la presente investigación.

Asimismo, como instrumento de recolección de datos, se contó con una guía de entrevista, la cual contó con la formulación de doce interrogantes a formular a los entrevistados, respecto a las subcategorías desarrolladas en la presente investigación, a efectos de desarrollar la institución del mutuo disenso.

CAPÍTULO V: RESULTADOS - DISCUSIÓN

5.1. Resultados

En el presente subcapítulo se consignaron las entrevistas realizadas a distintos profesionales del derecho, tales como abogados litigantes, jueces, jueces superiores, docentes universitarios que dictan cátedra en derecho laboral; los cuales, en su experiencia resultan tener una amplia visión del panorama del derecho laboral, así como del derecho civil y las instituciones que se invocaron para su desarrollo. Asimismo, a efectos de dejar constancia de la realización de dichas entrevistas aplicadas, las cuales quedan registradas en audio y video, para ello adjunto el enlace de la presente nube personal usando el servicio de Dropbox, compartiendo la carpeta visible denominada “ENTREVISTAS”.

<https://www.dropbox.com/scl/fo/zt544fah79v777ltnvy3d/APJZQmvPcvqdDD5JyyATdtc?rlkey=avn0jnvfjnrm dq0bi11a6w6dx&dl=0>

Adicionalmente, en el presente subcapítulo se encuentran adjuntadas las respectivas transcripciones de dichas entrevistas, para dicho cometido, el tesista posterior a subir a la nube “Dropbox”, utilizó la herramienta de transcripción de audios y videos con la que cuenta el servicio en la nube “Dropbox”. A efectos de dejar constancia de su realización, adjunto el enlace de la presente nube personal usando el servicio de Dropbox, compartiendo la carpeta visible denominada “ENTREVISTAS TRANSCRITAS”.

<https://www.dropbox.com/scl/fo/9dg8xhpi2qwnmigyl35cv/ANNZsO-AQtXkCjGUnaT1Yk8?rlkey=pe804ww7d4ydha6wp3a07nmmt&st=7lt1kojf&dl=0>

Es pertinente precisar que mediante las entrevistas y las transcripciones se garantizó la validez y fiabilidad de las respuestas obtenidas a través de la aplicación de dicho instrumento, los cuales fueron aplicadas realizadas a los informantes de acuerdo con las preguntas formuladas.

El trabajo de campo ha permitido contrastar la posición planteada en la presente tesis con las distintas posiciones asumidas por los entrevistados, tanto por sus distintas experiencias y trayectoria profesional, así como conocimiento doctrinario del tema a abarcar, de acuerdo con la perspectiva que conciben de las instituciones del derecho desarrolladas mediante la aplicación de la técnica de la entrevista, teniendo como instrumento la guía de las entrevistas.

Dichos resultados se sustentan en la aplicación de entrevistas surgidas a partir de una guía de entrevistas, las cuales, para su aplicación contó con la participación de ocho (08) informantes profesionales del derecho, quienes resultan ser abogados litigantes con experiencia y ejercicio en el derecho laboral, jueces de trabajo y jueces de sala civil descentralizada y docentes universitarios que dictan cátedra en derecho laboral.

5.2. Análisis e interpretación de resultados

En la presente investigación cabe hacer mención que, al tratarse de una investigación de enfoque cualitativo, los resultados se procesan a través de un enfoque inductivo, donde el investigador organiza y categoriza los datos obtenidos, que en este caso reitero provienen de entrevistas, en la presentación de dichos resultados el tesista cumple con identificar fragmentos de datos significativos y agruparlos en categorías o temas, para ello, se precisa que los informantes no han realizado citas. Utilizando para ello una matriz, en la presente investigación se ha optado por la codificación abierta o también llamada codificación inicial.

En este subcapítulo, al ser un elemento que combina la rigurosidad metodológica, se aplicó en el presente análisis la triangulación de fuentes o de datos, por cuanto la técnica de la presente investigación es la entrevista, teniendo

como instrumento la guía de entrevistas, recopilando mediante dicha fuente de información o perspectivas el fenómeno de estudio del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral, aplicada en distintos momentos y distintos informantes en su calidad de entrevistados.

Primero, se procedió a revisar todas y cada una de las entrevistas para lograr la limpieza y organización de la información obtenida para así depurar errores, inconsistencias o datos relevantes y así plasmarla en los siguientes párrafos, segundo, se procedió a utilizar una codificación abierta que implicó dar sentido y significado a los resultados obtenidos en el análisis previamente aplicado, en función a los patrones que surjan posterior a la formulación de la codificación inicial para comprender y contextualizar los hallazgos recabados. La finalidad del presente subcapítulo radica en la capacidad del tesista en respaldar o refutar las afirmaciones y conclusiones obtenidas en la aplicación de la técnica de recolección de datos e instrumento.

Tabla 2. Matriz de Codificación

Matriz de Codificación Inicial o Abierta				
ENTREVISTADO	CÓDIGO	Código agrupación	Código Objetivo Objetivos	Código Objetivo General
ENTREVISTADO 1	Cuando no exista norma especial laboral	Existencia de norma específica	Aplicación de norma civil	Otorgamiento de protección al trabajador en la suscripción del mutuo disenso
ENTREVISTADO 3	Solo existe supletoriedad en la norma procesal laboral			
ENTREVISTADO 4	Ante ausencia de norma específica en materia laboral			

ENTREVISTADO 5	Ante vacíos de la norma laboral peruana, producida por la casuística en laboral			
ENTREVISTADO 6	Puede suceder cuando una figura jurídica en materia laboral no se encuentra regulada en forma clara y precisa			
ENTREVISTADO 1	Especialidad marca el límite de supletoriedad			
ENTREVISTADO 2	Originada por la naturaleza desequilibrada de las partes en la relación laboral	Necesidad de perspectiva laboralista		
ENTREVISTADO 2	Surgen en función a los principios del derecho laboral			
ENTREVISTADO 5	Necesidad de auxilio sin civilizar el derecho laboral			
ENTREVISTADO 6	Amparados por irrenunciabilidad de derechos laborales			
ENTREVISTADO 1	Pertinente la supletoriedad solo en último ratio	Requisitos de evaluación		
ENTREVISTADO 8	La aplicación es entonces normativamente posible, pero está sujeta a que se cumplan los requisitos de la misma			
ENTREVISTADO 3	No hay límites porque la supletoriedad solo se da en el derecho procesal laboral			

ENTREVISTADO 4	No se permite aplicación supletoria automática		
ENTREVISTADO 7	Se debe evaluar la pertinencia de la norma supletoria a aplicar		
ENTREVISTADO 7	Debe evaluarse pertinencia para su supletoriedad		
ENTREVISTADO 8	No es pertinente porque la institución sí está regulada en la ley laboral		
ENTREVISTADO 3	Sí otorga los mecanismos necesarios de protección porque de acuerdo a la legislación laboral, en el TUO del DL 728	Modificación innecesaria	Manifestación de voluntad
ENTREVISTADO 4	En el mutuo disenso tiene que estar el consentimiento expreso -firma- de trabajador y empleador		
ENTREVISTADO 2	No podemos recurrir únicamente a la norma sino al desarrollo doctrinario y/o jurisprudencia		
ENTREVISTADO 3	Distinguir que mutuo disenso tiene sus particularidades reguladas en el código civil		
ENTREVISTADO 5	El derecho laboral es joven y hay aristas sin desarrollar	Merece actualización y	

ENTREVISTADO 5	La norma laboral no otorga mecanismos oportunos para acreditar la voluntad manifiesta	profundización de la materia	
ENTREVISTADO 6	La materia laboral no aborda a profundidad el tema de la manifestación de voluntad en el mutuo disenso		
ENTREVISTADO 1	Sería plausible se podría agregar un test de disponibilidad en protección de la manifestación de voluntad del trabajador		
ENTREVISTADO 8	Cuando firma o acepta un tipo de extinción del vínculo estará en desventaja ante la empresa, ello representa una falencia		
ENTREVISTADO 7	El mutuo disenso como institución jurídica debería concebirse como acuerdo y no como autorización	Observancia de la naturaleza del acto	
ENTREVISTADO 7	Debería priorizar uno solo y es que el mutuo disenso no debería constar en la liquidación		
ENTREVISTADO 1	que resultaría totalmente posible que en la relación laboral la manifestación de voluntad del trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad	posibilidad de concurrencia y su protección	vicios de voluntad

ENTREVISTADO 2	Dependería del caso en concreto		
ENTREVISTADO 2	Requiere que sea discutido en consenso supremo y que quede registrado sacramentado mediante pleno laboral		
ENTREVISTADO 3	El mutuo disenso es una institución muy distinta a los vicios de voluntad		
ENTREVISTADO 5	Es posible el trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad		
ENTREVISTADO 3	No es posible incurrir en vicios		
ENTREVISTADO 4	Puede incurrir en vicios de su voluntad no solo al suscribir el mutuo disenso		
ENTREVISTADO 8	Resulta totalmente posible por la naturaleza del derecho laboral		
ENTREVISTADO 4	Hay que considerar igual ya está cautelada la protección de la manifestación de voluntad		
ENTREVISTADO 2	En la experiencia personal se ha observado distintos casos de vicios de voluntad	existencia previa y posibles vicios	
ENTREVISTADO 1	error, dolo y coacción		

ENTREVISTADO 4	Puede incurrirse en amenaza			
ENTREVISTADO 7	Puede incurrir en amenaza			
ENTREVISTADO 8	aquellos sustentados bajo la discrepancia entre la voluntad real y la voluntad exterior			
ENTREVISTADO 5	Lo primero a considerar sería la necesaria existencia de un compendio de normas laborales antes que nada	Carácter formalista		
ENTREVISTADO 5	Resultaría un poco complicada la acreditación de vicios de voluntad	Actividad probatoria		
ENTREVISTADO 8	Podría verse la figura obligatoria de un abogado para que tenga bajo su suscripción funja algún tipo de salvaguarda o seguridad	Medidas		

De esta manera, habiendo realizado tipeado las entrevistas realizadas, así como, y habiendo realizado la codificación inicial realizada, agrupando extractos de las entrevistas para luego codificar dichos extractos y luego categorizar, esto es, encontrar patrones inductivos para poder entender el fenómeno planteado en los objetivos específicos y objetivo general, se procederá a establecer las relaciones entre los temas emergentes en conjugación con las preguntas formuladas en la entrevista. La presente investigación de enfoque cualitativo al centrarse en la credibilidad y validez se empleará técnica de triangulación de

datos para asegurar los hallazgos reflejan con precisión las perspectivas de los participantes.

1. ¿Cómo se aplica la supletoriedad de la norma civil en el derecho laboral?

El Entrevistado 1 sostiene que se aplica solo cuando no exista norma especial laboral, para completar las lagunas o vacíos, para lo cual considera que primero se aplicaría la norma especial y luego recién la norma residual. En la misma posición, el Entrevistado 2 concibe que la supletoriedad de la norma civil se sustenta por la naturaleza desequilibrada de las partes en la relación laboral. En la misma línea, el entrevistado 4 indica que ante la ausencia de alguna norma específica en materia laboral se aplica la norma civil. En suma a ello, el entrevistado 5 indica que ante vacíos de la norma laboral peruana, producida por la casuística en laboral. El entrevistado 6 señala que en materia sustantiva la aplicación de la ley civil se da básicamente en caso de vacío de la ley laboral, lo que puede suceder cuando una figura jurídica en materia laboral no se encuentra regulada en forma clara y precisa.

La supletoriedad de la norma civil en el proceso laboral se aplica de acuerdo a lo regulado en la Ley 29497 en la primera disposición complementaria, la cual recoge que en lo no previsto en la norma laboral aplica de manera supletoria el CPC. Sumando a ello es de verse que el mismo Código Civil en su Título Preliminar en el artículo IX abre la posibilidad de que el Código Civil se aplique supletoriamente a otras leyes. La aplicación es entonces normativamente posible, pero está sujeta a que se cumplan los requisitos de la misma, como es que una norma no tenga regulación de un supuesto y a falta de este entre la norma suplente, además de que no exista conflicto entre la naturaleza de ambas,

sostiene el entrevistado 8. Mientras que el entrevistado 7 indica que se aplica en lo no regulado.

De manera contraria, el entrevistado 3 concibe que no existe supletoriedad civil en el derecho laboral, la supletoriedad se establece en el derecho procesal laboral, mas no en el derecho laboral. Afirmando el último entrevistado rotundamente la imposibilidad de aplicar supletoriedad en la norma sustantiva pero sí, en la norma adjetiva, esto es, se podría recurrir al código procesal civil para dar impulso al proceso, mediante la utilización de excepciones, remedios, recursos procesales, etc. Sin embargo, no considera que sustantivamente se pueda recurrir ante el código procesal civil, por cuanto, no concibe la importación de los vicios de voluntad a dilucidarse en la vía laboral.

De los entrevistados anteriormente citados, se interpreta que de los ocho entrevistados, siete de ellos consideran que sí es posible aplicar la norma civil en el derecho laboral mientras que uno de ellos tiene una posición distinta (entrevistado 3) indica categóricamente que no se puede aplicar la supletoriedad de la norma civil, porque indica que la supletoriedad actúa solo en la norma adjetiva, esto es, solo de código procesal civil a la NLPT pero nunca de código civil a la LPCL contenida en el TUO del 728.

Sin embargo, al remitirnos ante los párrafos anteriores, de los distintos entrevistados que afirmaron la posibilidad que sí es posible la aplicación de supletoriedad de la norma civil en derecho laboral ante vacíos o lagunas legales. El entrevistado 8 se remitió ante el título preliminar del código civil, en su artículo IX, que comprende la aplicación supletoria del código civil hacia otras normas, precisa además que no debe existir un conflicto en la naturaleza de ambas partes.

En la opinión del tesista, resulta importantísimo que la afirmación del presente punto se sustente en la remisión de la norma, y la posición que no se puede aplicar la norma civil en el derecho laboral no solo se debe recurrir ante la

LPCL contenida en el TUO del DL 728, en sus disposiciones complementarias, porque de no encontrarse ahí se recurre ante la norma civil, la cual es la madre de las otras normas siempre y cuando no se afecte su naturaleza.

Finalmente, si no se encuentra impedida expresamente la supletoriedad de la norma civil en el derecho laboral no se podría deslegitimar su aplicación que la persona o abogado en correcto ejercicio del derecho pueda recurrir ante la norma madre, sustento emanado por carácter constitucional, puesto que nadie está obligado a hacer lo que la no manda ni impedido de hacer lo que la ley no prohíbe, de acuerdo al literal a. del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

2. ¿Cuáles son los límites que fija el derecho laboral en la supletoriedad de la norma civil?

Para el entrevistado 1 la especialidad, no existe una limitación expresa, pero la especialidad marca este límite. De similar manera, el entrevistado 2 señala que los límites de la supletoriedad civil están basados en función a los principios del derecho laboral. Asimismo, el entrevistado 5 sostiene que más que límites existe una latente necesidad de auxilio, sin civilizar el derecho laboral.

Los límites de aplicación están dados por los principios que orientan el derecho laboral, especialmente la irrenunciabilidad de derechos sostuvo el entrevistado 6. Asimismo, el entrevistado 7 afirma que cuando no desnaturalice la esencia de la institución jurídica en materia laboral. De similar manera, el entrevistado 8 manifiesta que los límites son el principio de especialidad y legalidad. Bajo este espectro es de resaltar que el conflicto la naturaleza de ambas normas, la norma principal y la norma civil.

Por otro lado, el entrevistado 4 señala que en el derecho laboral no se permite una aplicación supletoria automática para anular un contrato de trabajo y

de similar manera el entrevistado 3 sostiene que no hay límites, existe supletoriedad, pero en el derecho procesal laboral.

De los entrevistados anteriormente citados, se interpreta que de los ocho entrevistados, cuatro de ellos consideran que los límites se encuentran contenidos en los principios del derecho laboral, mientras que dos de ellos tiene una posición distinta, de lo que se interpreta que no existen límites porque no hay manera de aplicación de supletoriedad y que no existe aplicación supletoria automática para anular un contrato de trabajo (entrevistado 5) se debe considerar que más que revisar límites sería buscar auxilios, sin que se llegue a civilizar el derecho laboral.

De manera similar al entrevistado 5, el entrevistado 1 concibe a pesar de que indica que no existen límites expresamente señala que la especialidad, la esencia del derecho laboral podría marcar dicho límite, básicamente resulta en consonancia con la posición planteada por los cuatro que precisan la existencia de límites que fija el derecho laboral para la supletoriedad de la norma civil. En la opinión del tesista se considera que dichos límites a pesar de no encontrarse taxativamente contenidos en el derecho laboral, es la norma civil, contenida en el título preliminar del código civil en su artículo IX que define la aplicación supletoria del código civil y, en su parte in fine señala que se aplica siempre y cuando no sean incompatibles con la naturaleza de la rama del derecho a ser aplicada dicha supletoriedad.

3. ¿Considera pertinente aplicar la supletoriedad de la norma civil para la evaluación del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral?

El entrevistado 1 considera pertinente la supletoriedad de la norma civil para la evaluación del mutuo disenso, sí, pero solo en última ratio. Asimismo, el entrevistado 2 sostiene que dicha supletoriedad se puede aplicar siempre y cuando esté motivada desde una perspectiva laboral, la cual reconozca la

relación dispar entre trabajador y empleador. Sí, pero hay que distinguir que el mutuo disenso tiene sus particularidades y regulación en el código civil (sostuvo el entrevistado 3).

Asimismo, el entrevistado 5 señala que la supletoriedad sí debe aplicarse, se debe partir que el derecho laboral es joven y existen distintas aristas de determinadas instituciones del derecho sin que exista desarrollo. Y, el entrevistado 6 manifiesta que la terminación del contrato laboral por mutuo disenso si bien se encuentra normada en la ley laboral, contenida en el TUO del DL 728, podrían aplicarse supletoriamente determinadas normas civiles, siempre y cuando se tenga en cuenta los principios que inspiran la contratación laboral sostuvo el entrevistado 6. Asimismo, el entrevistado 7 indica que por supuesto, pero debe de evaluarse qué tal pertinente es aplicar la norma supletoria.

De otro lado, el entrevistado 4 señala que no se puede aplicar la supletoriedad, solo se aplica por ausencia de una norma legal laboral. Y, el entrevistado 8 indica que no es pertinente en tanto la Ley de Productividad y Competitividad -norma que forma parte del espectro laboral- regula en sus artículos 16 y 19 esta figura, si bien no existe un desarrollo detallado a nivel conceptual, sí está considerado; su desarrollo -en lo laboral- pasa por temas doctrinarios y jurisprudenciales.

En la opinión del tesista, la pregunta 1, mantiene íntima relación con la pregunta 3, por cuanto en la primera se pregunta cómo se aplica la supletoriedad y en la tercera se pregunta si la supletoriedad se puede aplicar a la evaluación del mutuo disenso (entrevistado 4). niega la posibilidad de aplicación porque no hay ausencia de norma laboral, lo cual se encuentra en correcta relación con lo sostenido por entrevistado 8 también considera que no es pertinente la aplicación de supletoriedad porque a pesar de que no existe un conceptualización y

desarrollo extenso sí está contenido en la norma laboral, en los artículos 18 y 19 de la LPCL del TUO del DL 728.

En esta línea argumentativa, se interpreta que los demás entrevistados confluyen en afirmar que la aplicación de supletoriedad de la norma civil debe darse siempre teniendo en cuenta la naturaleza del derecho laboral, sin que se analice la norma civil desde una perspectiva civilista, fundamento al cual el tesista se aúna.

Y que respecto a la posición de los entrevistados que niegan la posibilidad de aplicar dicha supletoriedad porque consideran que ya está contenido en la norma, se indica que en la LPCL en el TUO del DL 728, el art. 19 solo menciona el mutuo disenso como una de las causas de la extinción del vínculo laboral, mientras que el art. 19 indica que el acuerdo puede constar tanto por escrito como en la liquidación de beneficios sociales. Por lo que, el tesista concluye que a pesar de estar contenido en norma (como institución) existen vacíos e imprecisiones a desarrollar, por ello considera pertinente la remisión ante el código civil, observando el fenómeno desde una perspectiva protectora del derecho laboral.

4. ¿Considera que la normatividad laboral otorgue los mecanismos necesarios para acreditar la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral?

En un mundo ideal el empleador actúa siempre de buena fe y de manera diligente, considerando la asimetría existente entre él y su(s) trabajador(es), sin embargo, al contrastar con la realidad y revisar los mecanismos actualmente existentes es posible realizar mejoras (Entrevistado 1). No podemos recurrir únicamente a la norma sino al desarrollo doctrinario y/o jurisprudencial, sin embargo, al hacer la revisión se advierte que no está correctamente definido el tratamiento de dicha institución (Entrevistado 2).

Tajantemente la norma laboral no otorga mecanismos oportunos para acreditar la voluntad manifiesta (Entrevistado 5). La materia de laboral no aborda a profundidad el tema de la manifestación de voluntad en el mutuo disenso (Entrevistado 6). Otorga tantos, cuando debería priorizar uno solo y es que el mutuo disenso no debería constar en la liquidación (Entrevistado 7).

Dada la casuística, puedo indicar que no. Existen dos tipos de trabajadores, un grupo en el cual podemos incluir a los que conocen sus derechos y saben mínimamente de leyes y otro grupo el cual desconoce hasta lo mínimo de sus derechos. Producto de esta situación el segundo grupo cuando firma o acepta un tipo de extinción del vínculo estará en desventaja ante la empresa, ello representa una falencia en el mecanismo citado, como en los requisitos para acreditar la manifestación de voluntad al no tener pleno conocimiento de las implicancias legales de sus acciones (Entrevistado 8).

Sí se otorgan porque en el mutuo disenso tiene que estar el consentimiento expreso -firma- de trabajador y empleador (Entrevistado 4). Sí otorga los mecanismos necesarios de protección porque de acuerdo a la legislación laboral, en el TUO del DL 728 establece que todo tipo de culminación debe ser por escrito (Entrevistado 3).

De las ocho entrevistas aplicadas, en las distintas respuestas obtenidas - anteriormente citadas-, seis de los entrevistados, en síntesis, indican que la norma contiene mecanismos, pero no necesariamente estos resultar ser idóneos o indubitables al momento de aplicarlos. Entrevistado 6 sostiene que la materia laboral no aborda la manifestación de voluntad. Entrevistado 8, indica que se debería tener presente el nivel académico porque hay dos grupos marcados de trabajadores, aquellos con cierto conocimiento de las normas y aquellos sin ningún tipo de instrucción o conocimiento de la norma.

De los ocho entrevistados, dos de ellos indicaron que la norma sí otorga los mecanismos necesarios para la acreditación de voluntad del mutuo disenso. Entrevistado 4 indica que el consentimiento expreso se sustenta en la firma. Entrevistado 3 señala que sí la norma sí otorga mecanismo necesario porque exige que todo tipo de culminación debe darse por escrito.

En la opinión del tesista, se discrepa de las dos posiciones negativas de la presente interrogante, por cuanto se considera que dichos argumentos se limitaron a afirmar que por la existencia por la sola existencia de determinados de firma en la suscripción de un documento se acredita la voluntad del mutuo disenso y, que la norma no exige que la culminación conste siempre necesariamente por escrito, última posición queda desmentido por cuanto al recurrir ante el art 19 de la LPCL del TUO del DL 728 que da posibilidad que el mutuo disenso conste por escrito como en la liquidación de beneficios sociales.

Asimismo, el tesista se aúna a la posición mayoritaria en la cual se sostienen los entrevistados que la normatividad no brinda los mecanismos necesarios para perfeccionar la manifestación de la voluntad del trabajador, concordando con Entrevistado 2, señala que incluso existen limitantes al querer ir más allá de la norma, puesto que en sentencias no abordan el fondo y mucho menos existen plenos laborales que puedan delimitar su tratamiento, posición a la que me sumo. Asimismo, concuerdo con Entrevistado 7, el cual sostiene que no, porque el mutuo disenso no debe constar en la liquidación

5. ¿De qué manera la normatividad otorga o requiera modificar para otorgar dichos mecanismos en protección de la manifestación de voluntad del trabajador?

Sería plausible se podría agregar un test de disponibilidad en protección de la manifestación de voluntad del trabajador, más aun considerando que en materia laboral ya se utiliza dicho test, en los casos en que mediante conciliación

extrajudicial o conciliación se tienen por convalidados ciertos derechos laborales (Entrevistado 1). Requiere que sea discutido en consenso supremo y que quede registrado sacramentado mediante pleno laboral. (Entrevistado 2).

No otorga por muy escasa redacción, lo primero a considerar sería la necesaria existencia de un compendio de normas laborales antes que nada (Entrevistado 5). Las normas y principios del derecho del trabajo proporcionan una fuente de interpretación de la voluntad del trabajador (Entrevistado 6). Requiere modificación, partiendo desde que en cuanto el mutuo disenso como institución jurídica debería concebirse como acuerdo y no como autorización (Entrevistado 7). Podría verse la figura obligatoria de un abogado para que tenga bajo su suscripción funja algún tipo de salvaguarda o seguridad respecto a sus derechos el trabajador en medio de la firma del mutuo disenso. (Entrevistado 8).

No existirían mayores argumentos respecto a la modificación puesto que no existe un compendio de las normas laborales, ya que todas se encuentran dispersas (Entrevistado 3). Puede mejorar sí, pero hay que considerar igual ya está cautelada la protección de la manifestación de voluntad. (Entrevistado 4)

De los ocho entrevistados, existen distintas posiciones, tales como algunos señalan que la normatividad no otorga los mecanismos necesarios en protección de la manifestación de voluntad por el escaso desarrollo doctrinario, normativo y jurisprudencial respecto a la manifestación de voluntad del trabajador. Por otro lado, algunos señalan la necesidad de modificaciones. Entrevistado 1, se suscriba test de disponibilidad en compañía del abogado del demandante. Entrevistado 2, que quede sacramentado mediante consenso supremo su tratamiento y Entrevistado 8 sostiene que dicha suscripción sea en compañía de un abogado.

En la opinión del tesista la posición del entrevistado 1 resultaría aplicable por cuanto a su consideración se requiere la suscripción de test de disponibilidad

por parte del demandante, en presencia de su abogado, es decir a comparación de la posición del entrevistado; el entrevistado 1 concibe en la modificación en el mismo hecho se cuente con dos particulares en su modificación.

Ante la posición del entrevistado 2 el tesista cuenta con una posición neutral, en un sentido que, la existencia de precedentes vinculantes representa la obligatoriedad de su aplicación, salvo excepciones, sin embargo, la existencia de pleno en sentido estricto no representa una modificación, sino una implementación de una medida respecto al desarrollo del mutuo disenso, sí, sería necesario que en sede suprema se fije su tratamiento pero, no la creación de pleno supremo, reitero, no constituye una modificación a la normatividad propiamente dicha.

Ante la dos posiciones negativas de los entrevistados, a criterio del tesista se discrepa en la totalidad con dichos argumentos, por cuanto Entrevistado 3 considera antes de pensar en una modificación debe existir un compendio y Entrevistado 4 que indica que la voluntad del trabajador ya se encuentra regulada ante la sola existencia de legislación, posiciones que discrepo en su totalidad porque si bien es cierto no existe un código laboral, las normas independientes y/o sus artículos contenidos que rigen el derecho laboral han conestado de modificaciones con el pasar del tiempo y; que la norma laboral no otorga mecanismo específicos para salvaguardar la manifestación de voluntad del trabajador.

Finalmente, de las posiciones a favor o en contra de los pendientes a modificar normativamente, resulta sumamente importante tener la concepción doctrinaria y/o conceptual en la que se sustentaría el mutuo disenso, Entrevistado 7, indica que la modificación parta desde la observancia del mutuo disenso como institución jurídica deba concebirse como acuerdo y no como autorización.

6. ¿Considera beneficioso para la acreditación de la manifestación de voluntad que actualmente la norma establezca que el acuerdo por mutuo disenso pueda constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales?

Ha de considerarse que sí, aunque sería preferible que se dé siempre por escrito, específicamente en documento aparte (Entrevistado 1). Se puede prestar a múltiples interpretaciones más aún considerando que no todos los trabajadores poseen el mismo nivel académico, sino que existe una marcada brecha académica en la mayoría de los sectores (Entrevistado 2).

En la actualidad la acreditación de manifestación de voluntad no debería reducirse a recurrir a documentación escrita, sino a medios tecnológicos y/o audiovisuales para su correcta acreditación (Entrevistado 5). La extinción del vínculo laboral por mutuo disenso sí resulta beneficioso para la acreditación de la manifestación de voluntad del trabajador si únicamente constara por escrito, pero al estar contenida en la liquidación no resulta beneficioso (Entrevistado 7).

La normativa solo regula dos supuestos, pero no fija "importancia" en ver el fondo del asunto, como que si el trabajador sabe o no que consecuencia trae realmente la firma del mutuo disenso. Por lo mismo puedo indicar que no considero beneficiosa la regulación actual para el trabajador. (Entrevistado 8).

No, pero hay que considerar que en el mutuo disenso existe desembolso por en dicho acto queda dotado de legalidad (Entrevistado 3). La normatividad contenida en el TUO del DL 728 así lo prevé, por tanto, al estar contenida de manera específica su regulación sí resultaría beneficioso (Entrevistado 4). El precepto legal es razonable, la forma escrita es evidencia clara de lo decidido por las partes. No debemos olvidar que el mutuo disenso es un acuerdo entre dos partes, no una manifestación unilateral (Entrevistado 6).

De las interrogantes trasladadas a cada uno de los ocho entrevistados se tiene que cinco de ellos confluyen en señalar que no resulta beneficioso para la manifestación de voluntad que el mutuo disenso pueda constar tanto por escrito como en la liquidación de beneficios sociales, Entrevistado 1 considera que preferiblemente se dé siempre por escrito, Entrevistado 2 sostiene que se puede prestar a malinterpretaciones, Entrevistado 5 que se puede hacer uso de medios audiovisuales, Entrevistado 8 los supuestos señalados no analizan el fondo de lo suscrito.

Asimismo, tres de los entrevistados confluyen en una posición distinta, indicando Entrevistado 3 que ante la existencia de desembolso se dota de legalidad al mutuo disenso, Entrevistado 4 que al estar contenida formalidad sí resulta beneficioso, Entrevistado 6 que conste de dicha manera sí resulta razonable, por cuanto se acredita un acuerdo bilateral y no un acuerdo unilateral.

En la opinión del tesista discrepa de la concepción formalista de los entrevistados quienes sostienen que la norma al establecer de que debe de constar por escrito o en la liquidación, o que al haber existir desembolso ya queda dotada de legalidad y resulta acreditada la manifestación de voluntad, sin considerar que las normas no parten desde un análisis e interpretación rígida, sino que debe encontrarse en sujeción a los principios del derecho en mención, en este caso en derecho laboral. Los entrevistados no recurren a los principios del derecho laboral como primacía de la realidad o indubio pro operario, sino que reitero, se limitan al carácter formalista, de lo cual se puede deducir que observan y conciben la relación laboral como una relación civil, la cual no conciben la idea de la asimetría existente en dicha relación.

Adicionalmente, coincido con la posición mayoritaria respecto a que no considera beneficiosa para la manifestación de voluntad que la legislación se

limite en señalar que la extinción de voluntad por mutuo disenso pueda constar tanto por escrito como en la liquidación de beneficios sociales.

Asimismo, Entrevistado 7 indica que si el acuerdo por mutuo disenso se realiza por escrito sí resulta beneficioso ya que resulta ser un acuerdo, sin embargo, al constar en la liquidación no resultaría beneficioso, puesto que dicha liquidación firmada constituye una autorización, un recibimiento de pago y que un acuerdo resulta ser distinto a una autorización.

7. ¿Considera posible que en la relación laboral la manifestación de voluntad del trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad?

Por supuesto que resultaría totalmente posible que en la relación laboral la manifestación de voluntad del trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad, se debe recordar tener presente que el trabajador es la parte más débil y por otro lado el empleador siempre tratará de eximirse de la aplicación de las normas laborales; además que el empleador tiene la posibilidad y solvencia de poder contar con asesoría legal al momento de suscribir determinado documento, posibilidad que no necesariamente goza el trabajador (Entrevistado 1).

En la experiencia personal se ha observado distintos casos de vicios de voluntad, no solo en la suscripción del acuerdo del mutuo disenso sino a lo largo de toda la relación laboral es posible que el trabajador pueda incurrir en dichos vicios (Entrevistado 2). Posibilidad siempre existe en el mundo del derecho solo deber ser solo debe ponderarse y/o revisarse la celebración documental celebrada (Entrevistado 4). Sí, resulta totalmente posible por la naturaleza del derecho laboral, en su concepción de considerar al trabajador como la parte más débil de la relación laboral (Entrevistado 7)

En efecto, al -un trabajador- no conocer sus derechos puede firmar una liquidación o un convenio por mutuo disenso sin saber realmente que firma, es

más, ante una amenaza o intimidación por una falta leve o mediana -que no trae consigo un despido- podría utilizarse el desconocimiento del trabajador para convencerlo de firmar o acceder a un mutuo disenso. Son muchos los supuestos para alegar vicio de la voluntad (Entrevistado 8).

Sería una excepción a la regla cuya posibilidad de estudio en materia laboral habría que analizar cuidadosamente; en materia específica de manifestación de voluntad la ley civil ha desarrollado más profundamente el tema y debería considerarse acudir a la jurisdicción civil al momento de analizar el comportamiento de los suscriptores del acuerdo. La amplia gama de supuestos previstos en la legislación civil sobre manifestación de voluntad requiere de un conocimiento especializado sobre el tema que podría desbordar la materia de trabajo (Entrevistado 6).

No, porque el mutuo disenso es una institución muy distinta a los vicios de voluntad y no guardan relación entre sí (Entrevistado 3). Resultaría un poco complicada la acreditación porque el trabajador es un ser individual y autónomo con libertad de conciencia (Entrevistado 5).

De los ocho entrevistados, en la presente pregunta quedan registradas tres posiciones, cinco de los ocho entrevistados consideran totalmente posible que el trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad, Entrevistado 1 afirma dicha posición por cuanto el trabajador es la parte más débil, Entrevistado 2 sostiene que puede incurrir en vicios de su voluntad no solo al suscribir el mutuo disenso, Entrevistado 4 por lo dinámico del derecho, Entrevistado 8 el empleador puede aprovechar el desconocimiento del trabajador para convencerlo de suscribir el mutuo disenso.

Uno de los ocho entrevistados mantiene una posición intermedia, ni afirmando ni negando, Entrevistado 6 señala que sería una excepción a la regla cuya posibilidad de estudio en materia laboral habría que analizar

cuidadosamente; en materia específica de manifestación de voluntad la ley civil ha desarrollado más profundamente el tema y debería considerarse acudir a la jurisdicción civil para su correcto análisis.

Dos de los ocho entrevistados señalan que no es posible, Entrevistado 3 el mutuo disenso es una institución muy distinta a los vicios de voluntad y no guardan relación entre sí. Entrevistado 5 resultaría un poco complicada la acreditación porque el trabajador es un ser individual y autónomo con libertad de consciencia.

En la opinión del tesista al revisar las diversas posiciones se aúna ante la posición mayoritaria, puesto que, en atención a los principios del derecho laboral, el trabajador por ser la parte más débil es posible que esté sea intimidado, violentado o convencido con fundamentos trucados para que pueda suscribir la terminación de su contrato de trabajo por mutuo disenso sin que él realmente tenga dicha intención.

8. ¿Considera necesaria la remisión de los vicios de voluntad del derecho civil para analizar la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral suscrito por el trabajador?

Sí, resulta necesario y prudente (Entrevistado 1). Sí, porque es la única norma que desarrolla el mutuo disenso y los vicios de voluntad, más aún, considerando que en jurisdicción peruana no existe análisis y/o desarrollo del acto jurídico laboral peruano (Entrevistado 2). Claro que sí, todo parte desde el derecho civil (Entrevistado 4). Sí, ante la inexistencia de la regulación de dicha institución laboral (Entrevistado 5). Sí, porque la LPCL no regula tratamiento ni consecuencias de los vicios de voluntad (Entrevistado 7). Es necesario su aplicación pues existen juicios en los cuales los trabajadores alegan estos para desconocer lo que firmaron (Entrevistado 8).

No, porque el TC ha establecido el despido fraudulento, en el cual se debe detectar y sustentar el fraude y no vicios de la voluntad (Entrevistado 3).

Sería una excepción a la regla cuya posibilidad de estudio en materia laboral habría que analizar cuidadosamente; en materia específica de manifestación de voluntad la ley civil ha desarrollado más profundamente el tema y debería considerarse acudir a la jurisdicción civil al momento de analizar el comportamiento de los suscriptores del acuerdo. La amplia gama de supuestos previstos en la legislación civil sobre manifestación de voluntad requiere de un conocimiento especializado sobre el tema que podría desbordar la materia de trabajo (Entrevistado 6).

La presente pregunta mantiene estrecha relación con las preguntas 1 y 3, de esta manera, puesto que, en la pregunta 1 se preguntó cómo se aplica la supletoriedad civil en la norma laboral, en la pregunta 3 si es posible aplicar supletoriedad para analizar el mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral y en la presente pregunta la interrogante es si la remisión o supletoriedad de la norma civil se puede revisar los vicios de la voluntad para analizar la suscripción del mutuo disenso.

Ante lo cual existen dos marcadas posiciones, una que indica que sí resulta posible recurrir a los vicios de voluntad de la norma civil para analizar la suscripción del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral suscrito por el trabajador de los ocho entrevistados seis de ellos confluyen en señalar que es posible la remisión para dicho análisis. Entrevistado 2, necesario porque sería la única norma que se podría recurrir en el presente caso. Entrevistado 7 sostiene que sí porque en la LPCL no regula tratamiento y consecuencia de los vicios de voluntad.

Mientras que uno de los ocho entrevistados indica Entrevistado 3 que no resulta posible porque en la actualidad la institución más cercana a dilucidar la

materia sería el despido fraudulento, sin embargo, en el despido fraudulento se identifica y desarrolla el fraude mas no los vicios de la voluntad.

En la opinión del tesista se aúna a respuesta mayoritaria, por cuanto en conformidad al título preliminar del código civil, en el artículo IX que desarrolla la aplicación supletoria del código civil se recaba que la norma madre indica que se aplica el presente código siempre que no sean incompatibles con su naturaleza. Ante este contenido se indica que ante la naturaleza asimétrica del derecho laboral no resulta incompatible la supletoriedad del código civil.

9. ¿En qué vicio de la voluntad podría incurrir el trabajador al rendir su manifestación de voluntad en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso?

En todos los que considera el Código Civil, tales como: error, dolo y coacción (Entrevistado 1). Dependería del caso en concreto, pero reitera que sí es posible el trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad (Entrevistado 2). Puede incurrirse en amenaza (Entrevistado 4). Es posible el trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad, pero se tendría que revisar el caso en concreto (Entrevistado 5).

Sería una excepción a la regla cuya posibilidad de estudio en materia laboral habría que analizar cuidadosamente; en materia específica de manifestación de voluntad la ley civil ha desarrollado más profundamente el tema y debería considerarse acudir a la jurisdicción civil al momento de analizar el comportamiento de los suscriptores del acuerdo. La amplia gama de supuestos previstos en la legislación civil sobre manifestación de voluntad requiere de un conocimiento especializado sobre el tema que podría desbordar la materia de trabajo (Entrevistado 6). Los vicios que se sustenten bajo la discrepancia entre la voluntad real y la voluntad exterior (Entrevistado 7). Los más comunes son la violencia y la intimidación (Entrevistado 8).

En ninguno, rotundamente (Entrevistado 3).

De los ocho entrevistados se realizan distinguen dos posiciones en sus respuestas, de un lado aquellos que indican que ante la posibilidad que se pueda incurrir en vicios de voluntad, seis de ellos indican que dichos vicios puedan ser, Entrevistado 1, error dolo y coacción, Entrevistado 4 amenaza, Entrevistado 7 aquellos sustentados bajo la discrepancia entre la voluntad real y la voluntad exterior, Entrevistado 8 violencia e intimidación.

De los ocho entrevistados, uno de ellos se encontró en desacuerdo ante la existencia de vicios de la voluntad. Entrevistado 3 no se puede incurrir en ningún vicio de la voluntad porque los vicios de voluntad y el mutuo disenso son instituciones jurídicas distintas.

En la opinión del tesista respecto a la negativa posibilidad que no existan vicios de voluntad, discrepa con dicha posición, por cuanto, se reitera la naturaleza del derecho laboral se encuentra orientada hacia el cuidado y la protección del trabajador, por cuanto es la parte más débil de la relación laboral y ante dicha debilidad, el empleador haciendo uso de su fuerza pueda ejercer presión sobre el trabajador, puede crear escenarios en los que se pueda aparentar consentimiento del trabajador o pueda violentarlo; ciertamente no en todos los casos ocurriría pero la posibilidad se encuentra latente.

En la opinión del tesista respecto a la posición de los entrevistados que puntualizan cada uno de los vicios en los que considera que el trabajador puede incurrir, se comparte de manera parcial con los distintos vicios descritos. En resumidas cuentas, el error obstativo se declara mal lo bien querido, en el error vicio se declara bien lo mal querido (Espinoza, 2008). Al citar al jurista podemos entender conceptualmente que si lo que se buscaría en la celebración del mutuo disenso enmarcando al error sería un error vicio porque declarararía bien lo mal quería, es decir que, a pesar de que cumple con la formalidad no es lo que realmente quisiera.

Ante dicha situación se recurre ante el código civil, en el cual, mediante su artículo 201 indica que para que el error se pueda anular debe ser esencial y a su vez conocible por la otra parte, es decir, ante la divergencia entre la voluntad interna y la voluntad externa la cual produce el error no se aplicaría inmediatamente la anulabilidad de dicho acto jurídico sino que se tendría que hacer revisión sobre dos elementos esenciales para la constitución de error y de ser el caso conseguir una futura anulabilidad.

Es el mismo código civil que en sus siguientes dos artículos detalla estos dos requisitos, tal es así que, de acuerdo al artículo 202 de la norma sustantiva se indica el error esencial, recayendo sobre el fondo, cuando dicho acto haya sido determinante para el acto, partiendo desde la propia esencia o cualidad del objeto del acto y el artículo 203 que indica el error conocible cuando una persona de normal diligencia hubiera podido advertirlo.

Lo cierto de estos dos requisitos concomitantes se tiene como síntesis que la parte afectada hubiera celebrado un acto jurídico determinante que surte efectos jurídicos y que resulta que por su propia diligencia ha de prever lo que está suscribiendo, trayéndolo al caso presente, el mutuo disenso, siendo una de las causas de la extinción del vínculo laboral y, partiendo desde la relación asimétrica existente entre trabajador y empleador se tiene que, el trabajador es la parte más débil en la relación laboral y que, no necesariamente tiene un alto nivel de estudio, además que no se encuentra en igualdad de condiciones como sí se encuentra en la relación civil.

Por lo tanto, respecto al error, el tesista indica que, si lo que se pretende el analizar el espectro del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral, recurriendo a la norma civil para aplicar analizar su tratamiento; al momento de su celebración, en consonancia con la posición del vicio de la voluntad, y que el trabajador que busque se deje sin efecto el mutuo disenso -anulabilidad-,

argumentando que lo suscrito no fue dado en condiciones normales de diligencia por su condición de subordinado luciría como un fundamento genérico que en lugar de equilibrar la relación laboral se lograría victimizar al trabajador.

Respecto al dolo, consiste en las prácticas y/o maniobras inducidas por alguna de las partes que les traiga como resultado la declaración de voluntad de la otra parte, con la finalidad de conseguir provecho para sí o para un tercero. Puede ser de manera activa, falseando la verdad; también de manera omisiva, por cuanto resulta igual de doloso que en los negocios bilaterales exista silencio del hecho o de alguna de las cualidades que la otra parte haya ignorado y que producto de dicho silencio conduzca a que la otra parte realice una declaración de voluntad en provecho de quien calló (Da Silva, 2011).

Ante esta posición doctrina es relevante remitirse ante el código civil, el cual aborda algunos artículos sobre el dolo; respecto al presente caso del análisis del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral y sobre la posible remisión a los vicios de voluntad tal como el dolo como una de dichas causales, se tiene en la norma sustantiva civil, que son los artículos 210 (dolo causante) que define la acción dolosa, así como el artículo 212 que define la omisión dolosa, dichos artículos van en consonancia con la literatura citada en el párrafo anterior.

Del artículo 212, se puede revisar de manera expresa que produce los mismos efectos de la acción dolosa -artículo 210-, esto es la anulabilidad del acto jurídico, claro, con particularidades distintas al momento de ser evocado, puesto que, mientras en el artículo 210 una de las partes realiza un acto para causar engaño y producir un perjuicio, en el artículo 212 se mantiene en silencio para no relevar el perjuicio intrínseco en el acto jurídico celebrado o a celebrar.

De esta manera, respecto al dolo y a la remisión del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral, ante la posición del perjuicio realizado por alguna de las partes -empleador- haga uso del mutuo disenso para indicar -como dolo

causante- para que firme su liquidación para que el trabajador pueda cobrar el desembolso de distintas acreencias laborales. Así como, el trabajador, teniendo a cuenta suya acreencias pendientes de cobrar le pida al empleador que se ponga al día y él entregue la liquidación que contiene el mutuo disenso, argumentándole que con la firma va a poder cobrar los adeudos, sin indicar que en la suscripción el trabajador va a dar por extinguida la relación laboral -omisión dolosa-.

Ante dichos escenarios es que el tesista, se adelanta ante escenarios que no resultan ser descabellados ni completamente aislados a la realidad para desarrollar la posibilidad el dolo pueda ser aplicado como vicio de la voluntad en la celebración del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral, a lo cual le lleva a pensar que en efecto, el trabajador el empleador puede recurrir en una acción dolosa activa u omisiva al momento de suscribir el acuerdo por mutuo disenso a celebrar con el trabajador.

Asimismo, Da Silva (2011) indica para que se constituya violencia se fuerza la declaración de voluntad, pudiéndose dar de dos maneras: violencia física en la que se excluye completamente la voluntad -vis absoluta-, habiendo inexistencia de consentimiento o violencia moral: violencia física que actúa sobre el ánimo del agente, llevándolo a cometer una declaración viciada (intimidación).

De manera específica, Fabre-Magnan (2012) precisa que pueden existir dos tipos de violencia: física, ejercido por golpes y moral: amenazas, chantajes, presiones psicológicas), ejercido por personas que tengan cierta influencia o posibilidad de ejercer presión.

Ante el desarrollo conceptual, el tesista recurrió ante el código civil, a efectos de analizar normativamente su contenido, para ello, es el artículo 214 que indica la anulación por violencia o intimidación, aunque sea ejercido por un tercero. De esta manera la norma se adelanta a la posibilidad que ante

negatividad del empleador de asumir la violencia o intimidación este pueda delegar o encargar dichas acciones a un tercero para que no se vea comprometido.

Respecto a la intimidación, de manera precisa, el código civil en su artículo 215 distingue como elementos de la intimidación: el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, en su cónyuge o determinados parientes - hasta cuarto grado de consanguinidad- o segundo grado de afinidad o en los bienes de unos u otros. Como aspectos que circunscriben la violencia e intimidación, en el 216 indica criterios para la calificación de violencia o intimidación; se precisa que debe atenderse a la edad, al sexo, a la condición de la persona y a las demás circunstancias que puedan influir sobre su gravedad.

Ante el análisis de la violencia o intimidación, la norma motiva distintos supuestos sobre los cuales alguna de las partes pueda ejercer dicha acción sobre su contraparte, independientemente que pueda delegar dichos actos a otras personas con la finalidad de no verse comprometido. Aterrizándolo en materia laboral, es el empleador quien muchas veces se comunica y coordina con el trabajador como hay veces en que es el superior inmediato quien realiza las comunicaciones y coordinaciones con el trabajador.

De esta manera, el tesista indica que ante la remisión de los principios pilares del derecho laboral, tal como el principio protector, sustentado en la visión laboralista, observa al trabajador como la parte más débil de la relación laboral. En la relación laboral, uno de sus elementos constitutivos es la subordinación, lo cual lo diferencia de la relación contractual existente en el derecho civil, por lo que el trabajador le debe obediencia al empleador y, en uso de esta facultad de dirección, el empleador puede abusar de la asimetría propia de la relación laboral.

Finalmente, a manera de resumen, el tesista indica que respecto a los vicios de voluntad que puedan surgir en la celebración del mutuo disenso: el error,

carecería de objetividad; el dolo, podrían darse ambos escenarios -activo y omisivo-; la violencia e intimidación, el deber de obediencia del trabajador y la facultad de dirección del empleador sería el escenario perfecto para que se pueda ejercer mediante fuerza propia o tercero cause perjuicio al trabajador.

10. ¿En su experiencia usted ha apreciado jurisprudencia que desarrolle el vicio de voluntad del trabajador del trabajador?

Claro, en los despidos fraudulentos, el TC recogió el vicio de voluntad como uno de los supuestos de este tipo (Entrevistado 1). Sí se ha emitido ciertas jurisprudencias emitidas por el TC, si bien es cierto no hacen una revisión del fondo, sí han dejado ciertos lineamientos (Entrevistado 2). Sí, como jurisprudencia indico la casación N° 19111-2017, Piura y la casación laboral N° 17224-2016 – Lima. Sí, pero solo un par de sentencias de la Corte Suprema, pero que desarrollan la renuncia, las cuales ante vicios de voluntad resultaban anulables. Existen algunos procesos en los cuales el demandante acusando intimidación y hasta violencia busca su reincorporación sustentándose en un despido fraudulento (Entrevistado 8).

No, a pesar de los once (11) años en la calidad de magistrado (Entrevistado 3). No se ha ubicado jurisprudencia (Entrevistado 5). Sería una excepción a la regla cuya posibilidad de estudio en materia laboral habría que analizar cuidadosamente; en materia específica de manifestación de voluntad la ley civil ha desarrollado más profundamente el tema y debería considerarse acudir a la jurisdicción civil al momento de analizar el comportamiento de los suscriptores del acuerdo. La amplia gama de supuestos previstos en la legislación civil sobre manifestación de voluntad requiere de un conocimiento especializado sobre el tema que podría desbordar la materia de trabajo (Entrevistado 6).

De los ocho entrevistados, seis de ellos opinan que han encontrado jurisprudencias, solo uno de ellos ha identificado los vicios de voluntad del trabajador, mientras que el resto indican que han encontrado jurisprudencia, aunque no específicamente del tema en concreto. Entrevistado 1 señala del TC respecto al despido fraudulento, Entrevistado 4 como jurisprudencia la casación N° 19111-2017, Piura y la casación laboral N° 17224-2016 – Lima. Entrevistado 8 ha apreciado algunas que argumentan que mediante intimidación y violencia buscan su reposición.

De los ocho entrevistados, Entrevistado 3 indica no haber encontrado, Entrevistado 5 indica no haber apreciado y a la posición del entrevistado 6, no viene al caso que se haya remitido a la respuesta 07 porque cuando concretamente se le preguntó si ha apreciado jurisprudencia no sobre el análisis y/o remisión del mutuo disenso como vicio de la voluntad como sí fue materia de debate en la pregunta 7.

De las situaciones desarrolladas precedentemente, el tesista concluye que quienes indicaron haber apreciado jurisprudencia no indicaron el número de casación o sentencias del TC -salvo López- y, de la casación N° 19111-2017, Piura no se aprecia desarrollo de vicios de la voluntad, sino que únicamente recurre al carácter formalista del artículo 19 de la LPCL del TUO del DL 728, mientras que la casación laboral N° 17224-2016 – Lima, desarrolla la renuncia sin que exista desarrollo de los vicios de voluntad.

Finalmente, la posición del tesista señala que, respecto a la emisión y revisión de distinta jurisprudencia respecto a los vicios de voluntad no existe basto desarrollo jurisprudencia, salvo la Sala Especializada Laboral de la Corte de Justicia de la Libertad, la misma que mediante Sentencia de vista del Expediente 150-2019-0-1601-SP-LA-02, analiza la suscripción del mutuo disenso y los vicios invocados por la parte actora, recurriendo al código civil para realizar

análisis de la situación planteada esto es: la amenaza y el vicio de la manifestación de voluntad -considerando dicho vicio en dos vertientes error y coacción.

11. ¿Considera que bajo los alcances advertidos respecto a la suscripción del acuerdo de mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral presente margen a ser tergiversada?

Sí, puede ser tergiversada y hasta mal usada en contra del propio trabajador (Entrevistado 1). Depende de los escenarios puesto que, si es una empresa grande por lo general emiten un documento de gestión y se les corre traslado a los trabajadores con anticipación del plan de extinción, lo cual les permite a los trabajadores conseguir asesoría jurídica, mientras que en una empresa informal no sucede, cabe recordar el alto grado de informalidad que existe en territorio peruano (Entrevistado 2).

Siempre hay una posibilidad o posibilidades, es más, han pasado, pero debe ser objetivamente (Entrevistado 4). Hay que considerar que de afirmarse dicha tergiversación se generaría un clima de animadversión, independientemente de eso se debe revisar cada caso y hecho en particular (Entrevistado 5). Sí, porque la firma de la liquidación no constituye acuerdo sino autorización de pago (Entrevistado 7). Es correcto considerar que puede tergiversarse. (Entrevistado 8).

El análisis de los acuerdos depende principalmente de la claridad de sus estipulaciones, entre otras circunstancias (Entrevistado 6). No, porque tendría que haber carga probatoria suficiente para la acreditación de manipulación en la suscripción (Entrevistado 3).

De los ocho entrevistados, seis de ellos básicamente coinciden en que sí puede ser tergiversada, Entrevistado 2 precisa que de ser una empresa grande

realizan una planificación anticipada la cual los trabajadores tienen conocimiento, pero no las empresas chicas o formales, así como se tiene una posición neutral, Entrevistado 6 su análisis depende de la claridad de las estipulaciones.

Finalmente, el tesista concluye sobre la posibilidad de tergiversación, no resultaría tan relevante se analice qué tanto pueda darse, puesto que puesto que en el mutuo disenso como causa de la extinción del vínculo laboral existe una dicotomía, esto es, solo respuesta positiva y negativa. Por tanto, la suscripción propiamente dicha del mutuo disenso visado por el trabajador más que ser tergiversada no se otorgan los mecanismos necesarios para la acreditación de asegurar el consentimiento del cesado.

12. ¿Considera que la concepción y tratamiento del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral requiera modificaciones?

Se podría mejorar, reitero, quizás agregar un test de disponibilidad en presencia del abogado del trabajador (Entrevistado 1). Sí, porque a pesar de existir jurisprudencia, no se ha establecido puntos claros de fondo, no dispone de manera específica de su impugnación, ni otros aspectos irregulares en su celebración y/o tratamiento (Entrevistado 2). Sí, para beneficio del trabajador (Entrevistado 4). Sí, por cuanto requiere de profundización y análisis que responda a la casuística (Entrevistado 5). No debería estar incluida en la liquidación de beneficios sociales (Entrevistado 7).

Tendría que identificarse un déficit específico para evaluar cambios normativos (Entrevistado 6). Sí, no debería estar incluido el mutuo disenso en la liquidación de beneficios sociales, por cuanto es un acuerdo y no una autorización. Sí, debería modificarse en tanto el derecho laboral actualmente no protege todos los supuestos entendiendo que no todo trabajador tiene conocimiento sobre sus derechos, podría incluirse la figura de un abogado para salvaguardar sus derechos en una situación de firma del mutuo disenso, dicha

figura está regulada inclusive para otras situaciones, pero no para el mutuo disenso (Entrevistado 8). No, porque ya se encuentra regulado y establecido en la ley (Entrevistado 3).

De los ocho entrevistados, seis de ellos conciben la idea que la concepción y tratamiento del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral indican que se debe revisar las condiciones si existirían dichas modificaciones y que sí requiere modificaciones, algunos identificando de manera puntual dichas modificaciones, siendo las más destacables: Entrevistado 1 la inserción de test de disponibilidad en presencia del abogado para la suscripción del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral, Entrevistado 7 que el mutuo disenso no se encuentre contenido en la liquidación.

A manera de conclusión, el tesista coincide con la posición de los entrevistados 1 y 7 respecto a que el mutuo disenso no debe constar en la liquidación y la exigencia de test de disponibilidad en presencia de abogado del trabajador, como complemento con lo anteriormente descrito por Entrevistado 7 en la respuesta de la pregunta 5, que indicó que la modificación consta de concebir el mutuo disenso como un acuerdo y no una autorización y que si consta en la liquidación, la firma se encuentra motivada por la autorización para recibir dicho pago y que, si el mutuo disenso consta en documento por escrito de manera individual estaría realizando un acuerdo.

Por lo que los cambios descritos partirían desde la concepción que el mutuo disenso es naturalmente un acuerdo, más no una autorización, y que al estar contenido en la liquidación se desnaturalizaría la esencia del derecho laboral, por tanto, al momento de la consignación de su firma, su voluntad puede estar sujeta a vicios.

5.3. Discusión

En el presente subcapítulo la discusión no se limitará en repetir el contenido que ya se presentó con anterioridad en el análisis e interpretación de los resultados, se precisa que no se realizará la comparación de resultados con otras investigaciones por cuanto la presente investigación está dotada de particularidad y temas desafiantes, los cuales no guardan relación con otros trabajos antes observados por el tesista. Asimismo, se abordará los puntos contenidos en la matriz de consistencia y se darán respuesta a los mismos.

Se parte desde el desarrollo de la primera pregunta específica y primer objetivo específico, la segunda pregunta específica y el segundo objetivo específico, así como la tercera pregunta específica y el tercer objetivo específico, una vez desarrollado dichos puntos específicos de la matriz de consistencia, el tesista desarrolló la pregunta general y el objetivo general de la presente investigación.

Asimismo, al observar la institución del mutuo disenso se tuvo que consignar como categoría independiente y, a pesar de que el mutuo disenso no tiene tipos o particularidades propias que permitan se pueda disgregar directamente, se tuvo que revisar minuciosamente todo el fenómeno, tanto en materia laboral como en materia civil para poder deducir distintas subcategorías para su correcto análisis, siendo: la supletoriedad de la norma civil, la manifestación de voluntad y los vicios de voluntad.

En los cuales, a consideración del tesista dichas subcategorías fueron las oportunas al momento de poder revisar el fenómeno del mutuo disenso -se permite indica que a falta de desarrollo de dicha institución constantemente se realizaban cambios de las distintas subcategorías, así como del orden de dichas categorías, así como de las distintas preguntas hasta encontrar las más precisas

para su estudio- y así poder tener una visión panorámica de la categoría a estudiar.

Respecto a lo novedoso y a la vez complejo del tema requirió la necesidad se opte por una tesis de enfoque cualitativo, de modo optando por la técnica e instrumento aplicado se pudo haber desarrollado a plenitud la presente investigación, a pesar que las entrevistas realizadas causaron dilación en cuanto a la formulación de lo anteriormente descrito, la formulación de las guías de entrevista permitió retroalimentar, redefinir, delimitar, confrontar la posición del tesista para con todos y cada uno de los entrevistados. Razón por la cual se procederá a remitirse ante el contenido de la matriz de consistencia a efectos de una vez analizados los resultados determinar si se pudo responder las preguntas.

Discusión del primer problema y objetivos específicos:

En cuanto al **primer problema específico** de la investigación, el cual requiere absolver ¿De qué manera el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana? Se deben resaltar los resultados obtenidos, teniendo en cuenta que de los ocho (08) entrevistados.

Se aplica solo cuando no exista norma especial laboral, para completar las lagunas o vacíos, para lo cual considera que primero se aplicaría norma especial y luego residual (Entrevistado 1). La supletoriedad de la norma civil se sustenta por la naturaleza dispar en la relación laboral (Entrevistado 2).

Para Entrevistado 3 No existe supletoriedad civil en el derecho laboral, la supletoriedad se establece en el derecho procesal laboral, mas no en el derecho laboral. No hay límites, puesto que no existe supletoriedad sustantiva. En el derecho laboral no se permite una aplicación supletoria automática para anular un contrato de trabajo (Entrevistado 4)

En materia sustantiva, la aplicación de la ley civil se da básicamente en caso de vacío de la ley laboral, lo que puede suceder cuando una figura jurídica en materia laboral no se encuentra regulada en forma clara y precisa (Entrevistado 6). Se aplica en lo no regulado (Entrevistado 7).

En efecto, para responder la primera pregunta específica ¿De qué manera el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana? Se responde que la aplicación de la supletoriedad de la norma civil e materia laboral se contempla dicho cometido cuando la norma a aplicar no contravenga a la naturaleza de la rama del derecho a aplicar.

Sobre el **primer objetivo específico de la investigación**, consiste en Identificar si el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana.

En la aplicación la supletoriedad se toma en cuenta la especialidad, no existe una limitación expresa, pero la especialidad marca este límite, la esencia del derecho laboral podría marcar dicho límite, básicamente (Entrevistado 1). Los límites de la supletoriedad civil están basados en función a los principios del derecho laboral (Entrevistado 2).

Más que límites existe una latente necesidad de auxilio, sin civilizar el derecho laboral, y si hablamos de la supletoriedad civil en materia laboral sí debe aplicarse, se debe partir que el derecho laboral es joven y existen distintas aristas de determinadas instituciones del derecho sin abordar (Entrevistado 5).

No se puede aplicar la supletoriedad, solo se aplica por ausencia de una norma legal laboral (Entrevistado 4). No es pertinente en tanto la Ley de Productividad y Competitividad -norma que forma parte del espectro laboral- regula en sus artículos 16 y 19 esta figura, si bien no existe un desarrollo

detallado a nivel conceptual, sí está considerado; su desarrollo -en lo laboral- pasa por temas doctrinarios y jurisprudenciales. (Entrevistado 8).

Los límites de aplicación están dados por los principios que orientan el derecho laboral, especialmente la irrenunciabilidad de derechos (Entrevistado 6). Cuando no desnaturalice la esencia de la institución jurídica en materia laboral (Entrevistado 7). Los límites son el principio de especialidad y legalidad. Bajo este espectro es de resaltar que el conflicto de la naturaleza de ambas normas, la norma principal y la norma civil (Entrevistado 8).

Por lo que se da respuesta al primer objetivo específico que es Identificar si el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana, en efecto, de acuerdo a lo corroborado, la norma que permite dicha supletoriedad se encuentra indubitablemente en el código civil, el cual establece la supletoriedad de la norma civil siempre y cuando no implique afectación de la rama del derecho a aplicar.

Si bien es cierto el derecho laboral no lo expresa taxativamente, es el código civil que se aplica supletoriamente por lo contenido en su título preliminar, siempre y cuando no resulte incompatible con la naturaleza del derecho laboral, regida por sus principios (Entrevistado 2).

Actualmente dicha supletoriedad está aplicada por medio de la remisión al artículo IX del título preliminar del código civil que indica que la supletoriedad de la norma civil en las demás ramas del derecho se aplica cuando no contravenga la naturaleza de la norma a aplicar (Entrevistado 8).

En la opinión del tesista, resulta importantísimo que la afirmación del presente punto se sustente en la remisión de la norma, y la posición que no se puede aplicar la norma civil en el derecho laboral no solo se debe recurrir ante la LPCL contenida en el TUO del DL 728, en sus disposiciones complementarias,

porque de no encontrarse ahí se recurre ante la norma civil, la cual es la madre de las otras normas siempre y cuando no se afecte su naturaleza.

Finalmente, por lo expuesto, se tiene que el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana por cuanto al hacer la revisión y discusión la aplicación del derecho civil en materia laboral no resulta contravenir con la naturaleza del derecho laboral, por tanto si no se encuentra impedida expresamente la supletoriedad de la norma civil en el derecho laboral no se podría deslegitimar su aplicación que la persona o abogado en correcto ejercicio del derecho pueda recurrir ante la norma madre, sustento emanado por carácter constitucional, puesto que nadie está obligado a hacer lo que la no manda ni impedido de hacer lo que la ley no prohíbe, en conformidad al literal a. del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

Discusión del segundo problema y objetivos específicos:

En cuanto al **segundo problema específico** de la investigación, el cual requiere absolver ¿De qué manera opera la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana? Se deben resaltar los resultados obtenidos, teniendo en cuenta que de los ocho (08) entrevistados.

No podemos recurrir únicamente a la norma sino al desarrollo doctrinario y/o jurisprudencial, sin embargo, al hacer la revisión se advierte que no está correctamente definido el tratamiento de dicha institución (Entrevistado 2).

En un mundo ideal el empleador actúa siempre de buena fe y de manera diligente, considerando la asimetría existente entre él y su(s) trabajador(es), sin embargo, al contrastar con la realidad y revisar los mecanismos actualmente existentes es posible realizar mejoras (Entrevistado 1).

Tajantemente la norma laboral no otorga mecanismos oportunos para acreditar la voluntad manifiesta. No otorga por muy escasa redacción, lo primero a considerar sería la necesaria existencia de un compendio de normas laborales antes que nada (Entrevistado 5). La materia de laboral no aborda a profundidad el tema de la manifestación de voluntad en el mutuo disenso (Entrevistado 6). Otorga tantos, cuando debería priorizar uno solo y es que el mutuo disenso no debería constar en la liquidación (Entrevistado 7).

Dada la casuística, puedo indicar que no. Existen dos tipos de trabajadores, un grupo en el cual podemos incluir a los que conocen sus derechos y saben mínimamente de leyes y otro grupo el cual desconoce hasta lo mínimo de sus derechos. Producto de esta situación el segundo grupo cuando firma o acepta un tipo de extinción del vínculo estará en desventaja ante la empresa, ello representa una falencia en el mecanismo citado, como en los requisitos para acreditar la manifestación de voluntad al no tener pleno conocimiento de las implicancias legales de sus acciones (Entrevistado 8).

Sí se otorgan porque en el mutuo disenso tiene que estar el consentimiento expreso -firma- de trabajador y empleador (Entrevistado 4). Sí otorga los mecanismos necesarios de protección porque de acuerdo a la legislación laboral, en el TUO del DL 728 establece que todo tipo de culminación debe ser por escrito (Entrevistado 3).

Respondiendo a la segunda pregunta específica ¿De qué manera opera la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana? Actualmente únicamente opera en el carácter formalista de la firma del trabajador para dar por hecho el mutuo disenso, supuestamente de manera regular.

El **segundo objetivo específico de la investigación** consiste en Determinar si opera correctamente la manifestación de voluntad del trabajador

en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana.

En la actualidad la acreditación de manifestación de voluntad no debería reducirse a recurrir a documentación escrita, sino a medios tecnológicos y/o audiovisuales para su correcta acreditación (Entrevistado 5). La extinción del vínculo laboral por mutuo disenso sí resulta beneficioso para la acreditación de la manifestación de voluntad del trabajador si únicamente constara por escrito, pero al estar contenida en la liquidación no resulta beneficioso (Entrevistado 7).

La normativa solo regula dos supuestos, pero no fija “importancia” en ver el fondo del asunto, como que si el trabajador sabe o no que consecuencia trae realmente la firma del mutuo disenso. Por lo mismo puedo indicar que no considero beneficiosa la regulación actual para el trabajador. (Entrevistado 8).

En la relación laboral la manifestación de voluntad del trabajador es posible que pueda incurrir en vicios de su voluntad, se debe recordar tener presente que el trabajador es la parte más débil y por otro lado el empleador siempre tratará de eximirse de la aplicación de las normas laborales; además que el empleador tiene la posibilidad y solvencia de poder contar con asesoría legal al momento de suscribir determinado documento, posibilidad que no necesariamente goza el trabajador (Entrevistado 1).

Hay que considerar que en el mutuo disenso existe desembolso pecuniario por en dicho acto queda dotado de legalidad (Entrevistado 3). La normatividad contenida en el TUO del DL 728 así lo prevé, por tanto, al estar contenida de manera específica su regulación sí resultaría beneficioso (Entrevistado 4). El precepto legal es razonable, la forma escrita es evidencia clara de lo decidido por las partes. No debemos olvidar que el mutuo disenso es un acuerdo entre dos partes, no una manifestación unilateral (Entrevistado 6).

Ante ello, a efectos de desarrollar el segundo objetivo específico que Determinar si opera correctamente la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, actualmente no opera correctamente la manifestación de voluntad del mutuo disenso en la legislación por cuanto no existen mecanismos necesarios para garantizar la manifestación de voluntad del trabajador, es más, es empleador por la propia fuerza y recursos que posee sobre el trabajador podría generar un escenario en que perjudique dicha manifestación de voluntad del trabajador.

Ante lo discutido se tiene que una excepción a la regla cuya posibilidad de estudio en materia laboral habría que analizar cuidadosamente; en materia específica de manifestación de voluntad la ley civil ha desarrollado más profundamente el tema y debería considerarse acudir a la jurisdicción civil al momento de analizar el comportamiento de los suscriptores del acuerdo. La amplia gama de supuestos previstos en la legislación civil sobre manifestación de voluntad requiere de un conocimiento especializado sobre el tema que podría desbordar la materia de trabajo (Entrevistado 6).

Resulta totalmente posible por la naturaleza del derecho laboral, en su concepción de considerar al trabajador como la parte más débil de la relación laboral permita o propicie que en dicha relación se puedan gestar irregularidades respecto a la manifestación de voluntad del trabajador en la celebración de determinado acto jurídico (Entrevistado 7)

El trabajador al no conocer sus derechos puede firmar una liquidación o un convenio por mutuo disenso sin saber realmente que firma, es más, ante una amenaza o intimidación por una falta leve o mediana -que no trae consigo un despido- podría utilizarse el desconocimiento del trabajador para convencerlo de

firmar o acceder a un mutuo disenso. Son muchos los supuestos para alegar vicio de la voluntad (Entrevistado 8).

Finalmente, conforme a lo discutido se tiene que no opera correctamente la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, de tal manera que al contrastar la posición en contra que se discrepa de las dos posiciones negativas de la presente interrogante, debido que dichos argumentos se limitaron a afirmar que por la existencia por la sola existencia de determinados de firma en la suscripción de un documento se acredita la voluntad del mutuo disenso y, que la norma no exige que la culminación conste siempre necesariamente por escrito, última posición queda desmentido por cuanto al recurrir ante el art 19 de la LPCL del TUO del DL 728 que da posibilidad que el mutuo disenso conste por escrito como en la liquidación de beneficios sociales.

Discusión del tercer problema y objetivos específicos:

En cuanto al **tercer problema específico** de la investigación, el cual requiere absolver ¿De qué manera la normatividad laboral prevé los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana? Se deben resaltar los resultados obtenidos, teniendo en cuenta que de los ocho (08) entrevistados.

Existen dos marcadas posiciones, una que indica que sí resulta posible recurrir a los vicios de voluntad de la norma civil para analizar la suscripción del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral suscrito por el trabajador de los ocho entrevistados seis de ellos confluyen en señalar que es posible la remisión para dicho análisis. Entrevistado 2, necesario porque sería la única norma que

se podría recurrir en el presente caso. Entrevistado 7 sostiene que sí porque en la LPCL no regula tratamiento y consecuencia de los vicios de voluntad.

Expresamente no prevé los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana (Entrevistado 1). Entrevistado 3 no resulta posible porque en la actualidad la institución más cercana a dilucidar la materia sería el despido fraudulento, sin embargo, en el despido fraudulento se identifica y desarrolla el fraude mas no los vicios de la voluntad.

Respondiendo así a la tercera pregunta específica ¿De qué manera la normatividad laboral prevé los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana? Se tiene que se prevé los vicios de voluntad, por cuanto se tiene que de primer plazo no se acepta para muchos la supletoriedad de la norma civil, lo cual impediría el análisis de los vicios de voluntad en materia laboral.

Sobre el **tercer objetivo específico de la investigación**, consiste en Identificar si la normatividad laboral contempla los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana.

En la experiencia personal se ha observado distintos casos de vicios de voluntad, no solo en la suscripción del acuerdo del mutuo disenso sino a lo largo de toda la relación laboral es posible que el trabajador pueda incurrir en dichos vicios (Entrevistado 2). Posibilidad siempre existe en el mundo del derecho solo deber ser solo debe ponderarse y/o revisarse la celebración documental celebrada (Entrevistado 4). Sí, resulta totalmente posible por la naturaleza del derecho laboral, en su concepción de considerar al trabajador como la parte más débil de la relación laboral (Entrevistado 7)

En efecto, al -un trabajador- no conocer sus derechos puede firmar una liquidación o un convenio por mutuo disenso sin saber realmente que firma, es más, ante una amenaza o intimidación por una falta leve o mediana -que no trae consigo un despido- podría utilizarse el desconocimiento del trabajador para convencerlo de firmar o acceder a un mutuo disenso. Son muchos los supuestos para alegar vicio de la voluntad (Entrevistado 8).

Respecto al tercer objetivo específico que implica Identificar si la normatividad laboral contempla los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, la respuesta es que no, por cuanto no existe desarrollo normativo en materia laboral de los vicios de voluntad, sino que para su análisis correspondería necesariamente la revisión de dichos aspectos en materia civil para ser dilucidados en materia laboral posteriormente.

Ante lo mencionado se tiene que taxativamente la norma laboral no prevé los vicios de voluntad en materia laboral, más aún, considerando que en jurisdicción peruana no existe análisis y/o desarrollo del acto jurídico laboral peruano (Entrevistado 2). En efecto, la LPCL no regula tratamiento ni consecuencias de los vicios de voluntad (Entrevistado 7). No se aprecia desarrollo, sin embargo, resulta sumamente necesario su aplicación pues existen juicios en los cuales los trabajadores alegan estos para desconocer lo que firmaron (Entrevistado 8).

En efecto, la normatividad laboral no prevé ni contempla dichos vicios de voluntad. No ofrece auxilio para sustentar la casuística en que se pueda incurrir (Entrevistado 5).

El análisis de los acuerdos depende principalmente de la claridad de sus estipulaciones, entre otras circunstancias (Entrevistado 6). No, porque tendría que haber carga probatoria suficiente para la acreditación de manipulación en la suscripción, hay que considerar que en el mutuo disenso existe desembolso por en dicho acto queda dotado de legalidad (Entrevistado 3).

Se constata que la normatividad laboral no prevé los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, se discrepa de la concepción formalista de los entrevistados quienes sostienen que la norma al establecer de que debe de constar por escrito o en la liquidación, o que al haber existir desembolso ya queda dotada de legalidad y resulta acreditada la manifestación de voluntad, sin considerar que las normas no parten desde un análisis e interpretación rígida, sino que debe encontrarse en sujeción a los principios del derecho en mención, en este caso en derecho laboral. Los entrevistados no recurren a los principios del derecho laboral como primacía de la realidad o indubio pro operario, sino que reitero, se limitan al carácter formalista, de lo cual se puede deducir que observan y conciben la relación laboral como una relación civil, la cual no conciben la idea de la asimetría existente en dicha relación.

Una vez desarrollados lo concerniente a la discusión de preguntas específicas y los objetivos específicos, correspondió abordar y solventar, la pregunta general y el objetivo general, las cuales se procederán a desarrollar:

Discusión de la pregunta general, objetivo e hipótesis general

Como **pregunta general** de la investigación se planteó ¿De qué manera el acuerdo por mutuo disenso otorga protección al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?

La extinción de la relación laboral se fundamenta en el acuerdo mutuo, lo que implica que la finalización del vínculo también debe ser consensuada, destaca la importancia de esta modalidad como un instrumento que no solo regula la relación laboral, sino que también protege los derechos y obligaciones de ambas partes (Paducel, 2010).

Se centra específicamente en cómo el acuerdo por mutuo disenso otorga protección al trabajador en el contexto peruano. Este estudio plantea interrogantes sobre la efectividad de dicha protección y cómo se implementa en la práctica, sugiriendo que, aunque existe un marco legal, la aplicación puede ser inconsistente y sujeta a interpretaciones que pueden vulnerar los derechos de los trabajadores. (La Rosa, 2017).

No se puede aplicar la supletoriedad, solo se aplica por ausencia de una norma legal laboral (Entrevistado 4). No es pertinente en tanto la Ley de Productividad y Competitividad -norma que forma parte del espectro laboral- regula en sus artículos 16 y 19 esta figura, si bien no existe un desarrollo detallado a nivel conceptual, sí está considerado; su desarrollo -en lo laboral- pasa por temas doctrinarios y jurisprudenciales. (Entrevistado 8).

La materia de laboral no aborda a profundidad el tema de la manifestación de voluntad en el mutuo disenso (Entrevistado 6). Otorga tantos, cuando debería priorizar uno solo y es que el mutuo disenso no debería constar en la liquidación (Entrevistado 7).

Por lo que, **respondiendo a la pregunta específica** de la investigación ¿De qué manera el acuerdo por mutuo disenso otorga protección al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana? Luego del análisis previo, los mecanismos que actualmente quedan establecidos son de carácter formalista, a pesar de que Entrevistado 3 indicó que basta con el desembolso de

dinero para garantizar el mutuo disenso. Por lo tanto, en respuesta, actualmente no otorga la correcta protección al trabajador.

Como **objetivo general** de la investigación se planteó Analizar si el acuerdo por mutuo disenso otorga protección necesaria al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana.

Se pone de relieve la desprotección que enfrenta este grupo, lo que sugiere que, aunque existen normativas que buscan regular la relación laboral, su aplicación efectiva es cuestionable. La falta de ratificación de convenios internacionales por parte de Perú también se menciona como un factor que contribuye a la vulnerabilidad de los trabajadores, subrayando la necesidad de un marco legal más robusto que garantice derechos laborales fundamentales (Calle, 2011).

La discusión al abordar las causas de despido dentro del derecho laboral peruano. Este análisis sugiere que, a pesar de los mecanismos de protección existentes, los trabajadores pueden estar en riesgo de despidos injustificados, lo que pone de manifiesto la necesidad de un marco más robusto que garantice la equidad y la justicia en la terminación de los vínculos laborales (Obregón 2019).

Se centra en el acuerdo por mutuo disenso como una herramienta de protección para los trabajadores en el proceso de extinción del vínculo laboral. Este enfoque es esencial, ya que el acuerdo permite a los trabajadores tener una participación en la terminación de su relación laboral, lo que contrarresta las dinámicas de poder que pueden existir en otros contextos de despido. La posibilidad de llegar a un consenso entre las partes no solo proporciona una salida menos conflictiva, sino que también resalta la importancia de la voluntad del trabajador en la toma de decisiones que afectan su futuro laboral. En conjunto, estos artículos ofrecen una visión integral de la legislación laboral peruana y sus

implicaciones en la protección del trabajador, destacando tanto los avances como las áreas que requieren atención y mejora (Ramirez, 2013).

Este marco normativo implica que el despido no puede ser arbitrario y debe seguir un proceso claro, lo que a su vez resalta la importancia del acuerdo por mutuo disenso como una alternativa que, si bien puede ser consensuada, también puede ser objeto de abuso si no se garantiza la equidad en la negociación (Rojas, 2012).

Aborda directamente la cuestión de si el acuerdo por mutuo disenso proporciona la protección necesaria al trabajador. Su análisis es fundamental, ya que plantea interrogantes sobre la efectividad de este mecanismo en la práctica y su capacidad para salvaguardar los derechos del trabajador en situaciones de despido. Este enfoque invita a una reflexión crítica sobre las garantías que deben existir para que tal acuerdo no se convierta en una herramienta de desprotección (Gavidia, 2018).

Por lo que, **se ha cumplido con el objetivo de la investigación** que es analizar si el acuerdo por mutuo disenso otorga protección necesaria al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, por cuanto las posiciones en negativa convergen únicamente a un carácter formalista del derecho, reduciendo la labor interpretativa a una función de remisión a la norma, a pesar que el derecho laboral resulta ser un derecho dinámico que se afianza de otras ramas del derecho, tales como el derecho civil.

De la posición positiva respecto a la protección del trabajador en el mutuo disenso, se tiene que las posiciones en favor de dicha proposición no solo realizan una labor de remisión a la norma, sino de interpretación en función a la naturaleza del derecho laboral, sin que esto implique de dotar de fuerza al trabajador para desequilibrar la relación laboral, sino que con ello únicamente se

buscaría la equidad de posiciones sin que ello represente la superposición de la fuerza de una de las partes sobre la otra.

Revela un panorama preocupante en el que se han presentado decisiones arbitrarias por parte de los empleadores, lo que pone en entredicho la efectividad del marco legal diseñado para proteger a los trabajadores. Este estudio señala que la extinción unilateral de la relación laboral por parte de los empleadores socava el principio tuitivo del Derecho Laboral, lo que implica que, a pesar de la existencia del acuerdo por mutuo disenso, la realidad laboral puede ser adversa para los trabajadores (Heredia, 2018).

No otorga por muy escasa redacción, lo primero a considerar sería la necesaria existencia de un compendio de normas laborales antes que nada (Entrevistado 5). Las normas y principios del derecho del trabajo proporcionan una fuente de interpretación de la voluntad del trabajador (Entrevistado 6).

Requiere modificación, partiendo desde que en cuanto el mutuo disenso como institución jurídica debería concebirse como acuerdo y no como autorización (Entrevistado 7). Podría verse la figura obligatoria de un abogado para que tenga bajo su suscripción funja algún tipo de salvaguarda o seguridad respecto a sus derechos el trabajador en medio de la firma del mutuo disenso. (Entrevistado 8).

Sería plausible se podría agregar un test de disponibilidad en protección de la manifestación de voluntad del trabajador, más aún considerando que en materia laboral ya se utiliza dicho test, en los casos en que mediante conciliación extrajudicial o conciliación se tienen por convalidados ciertos derechos laborales (Entrevistado 1). Requiere que sea discutido en consenso supremo y que quede registrado sacramentado mediante pleno laboral. (Entrevistado 2).

No existirían mayores argumentos respecto a la modificación puesto que no existe un compendio de las normas laborales, ya que todas se encuentran dispersas (Entrevistado 3). Puede mejorar sí, pero hay que considerar igual ya está cautelada la protección de la manifestación de voluntad. (Entrevistado 4)

De tal manera se valida que el acuerdo por mutuo disenso no otorga protección necesaria al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, por cuanto los mecanismos actualmente establecidos pueden superar a la realidad, que se observa la existencia de la posición formalista sobre la labor interpretativa de la norma y sin que exista precisión del contenido de la naturaleza del mutuo disenso (sin que se precise si es un acuerdo o una autorización mucho menos la norma prevé tratamiento del desarrollo de la institución del mutuo disenso.

Finalmente, en la presente investigación en el presente subcapítulo se tuvo por absueltas las preguntas y objetivos de la investigación, partiendo de lo específico para poder culminar y solventar objetivamente las cuestiones generales de la matriz de consistencia.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Se analizó si el acuerdo por mutuo disenso otorga protección necesaria al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, dado que, a pesar de contar con un solo artículo en el TUO del DL 728, las variables de la presente investigación permitieron abordar dicha institución estudiada, lo que implica que la protección que otorga resulte insuficiente, por cuanto se corre el riesgo que en su aplicación se aplique una interpretación literal de la norma y se reduzca su vigencia a la sola suscripción del acuerdo y limitarse al carácter formalista de su celebración.

Se identificó que el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana, dado que a pesar de que en el DL 728 no se prevé la aplicación de la supletoriedad de la norma civil, en el código civil como norma madre en el artículo IX del título preliminar permite que se pueda aplicar supletoriamente, siempre y cuando la norma a aplicar no resulte incompatible con su naturaleza, lo que genera que si se quiere analizar el mutuo disenso se puede recurrir ante el código civil como norma supletoria.

Se determinó cómo opera la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, dado que, en remisión al artículo 19 del DL 728 esta indica taxativamente que para su celebración permite la posibilidad que pueda constar por escrito o contenido en la liquidación de beneficios sociales, lo que genera que con la sola firma del trabajador el mutuo disenso cobra vigencia.

Se identificó que la normatividad laboral no contempla los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, sin embargo, posterior al desarrollo de la subcategoría de la supletoriedad de la norma civil en materia laboral y su

observancia origina que no se pueda descartar liminarmente la posibilidad que en el mutuo disenso lo suscrito por el trabajador pueda incurrir en vicios de voluntad.

6.2. Recomendaciones

El legislador realice modificaciones a la norma, con la finalidad que las medidas de protección del mutuo disenso resulten suficientes al momento de celebrar el mutuo disenso, tales como que el mutuo disenso no esté contenido en la liquidación de beneficios sociales y se exija que para la celebración del mutuo disenso, el trabajador acuda a suscribir dicho acuerdo en compañía del letrado de su confianza.

Los operadores del derecho, tanto jueces como abogados en ejercicio tengan presente que en el código civil como norma madre en el artículo IX del título preliminar permite que se pueda aplicar supletoriamente, siempre y cuando la norma a aplicar no resulte incompatible con su naturaleza, debiendo revisarse dicha compatibilidad sin que eso implique una aplicación automática de su supletoriedad.

Los trabajadores deben tener presente los alcances de manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana, puesto que la norma permite que el mutuo disenso que pueda constar por escrito o contenido en la liquidación de beneficios sociales, lo que genera que con la sola firma del trabajador dota de legalidad a la suscripción.

Los operadores del derecho, tanto abogados en ejercicio como jueces no deberían descartar liminarmente la posibilidad que en el mutuo disenso lo suscrito por el trabajador pueda incurrir en vicios de voluntad, teniendo en consideración que en la relación laboral el empleador puede sacar ventaja y/o abusar de la posición asimétrica que tiene el trabajador en la relación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Aguinaga, J. (2020). *Mutuo Disenso*.

Aspilcueta, C. (2021). *Casación Laboral N° 4936-2014-Callao sobre inclusión de condición resolutoria en contratos a plazo indeterminado*.

Congacha, D. (2020). *LA FALTA DE TIPIFICACIÓN DE LA RENUNCIA Y LA ESTABILIDAD LABORAL*.

Corte Suprema. (n.d.). *Casación N° 3226-2019-TACNA*.

Cuellar, R. (2021). *A QUINCE AÑOS DEL PRECEDENTE VINCULANTE ESTABLECIDO EN LA CASACIÓN No. 2120-2004 LIMA*.

Da Silva, C. (2011). *Instituições de Direito Civil, Vol. 1, Introdução ao Direito Civil, Teoria Geral de Direito*.

David, S., Mejía, C., Carolina, L., & Lozano, C. (n.d.). *LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS EVENTOS DE ACOSO LABORAL EN EL CONTEXTO JURÍDICO COLOMBIANO*.

De Oldazaval, G. (2024). *Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 10273-2020-Lima*. <https://orcid.org/0000-0002-5519-432X>

Fages, B. (2023). *Droit des obligations*.

Garcia, J. y V. S. (2013). *hacia un gobierno de los jueces*.

González, C. (2017). *ACTO JURÍDICO Manual Autoformativo Interactivo*. <http://www.continental.edu.pe/>

Grupo de investigación de Derecho Civil. (2023). *Los nuevos vicios de la voluntad: Una nueva propuesta de interpretación y aplicación*. <https://cris.ulima.edu.pe/es/projects/los-nuevos-vicios-de-la-voluntad-una->

- Paredes, J. (n.d.). *LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERU.*
- Perez, H. (2022). *EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL POR MUTUO ACUERDO EN UN CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO ACTUAL. ANÁLISIS DEL FALLO OCAMPO-CSJN.*
- Rodríguez L. (2004). EJERCICIO ABUSIVO DEL PODER EMPRESARIAL Y ACOSO MORAL: EL EXCESO DE TRABAJO. In *Págs* (Vol. 77). <http://www.mobbing.nu>.
- Rodríguez-Muñoz, A. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Departamento de Psicología Social. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. España.*, 57, 1–262.
- Rodríguez-Sañudo, F. (n.d.). *La extinción de la Relación Laboral por edad del trabajador.* Retrieved March 25, 2023, from <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-politica-social/numero-97-eneromarzo-1973/la-extincion-de-la-relacion-laboral-por-edad-del-trabajador-1>
- Ronquillo, J. (2018). *LA RESOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS PROBLEMAS LEGISLATIVOS Y JURISPRUDENCIALES DEL INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL.* www.gacetajuridica.com.pe
- Taboada, L. (2018). *Acto jurídico, negocio jurídico y contrato.*
- Thayer, W., & Novoa, P. (2010). *Manual del Derecho de Trabajo.*
- Valdés Dal-Ré, F. (2015). *Teoría e Ideología de los Debates sobre el Despido en España.*

Anexo 1. Matriz de Consistencia

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre	Roberto Carlos Almeyda Dávalos						
Tema o título tentativo	Problema	Pregunta	Objetivo	Hipótesis	Categorías independiente o causal	Categoría dependiente	Resumen tipo y método de investigación
Análisis del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral	La formalidad de la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación	¿De qué manera el acuerdo por mutuo disenso otorga protección al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?	Analizar si el acuerdo por mutuo disenso otorga protección necesaria al trabajador en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana	Se prescinde de formulación al ser investigación cualitativa	Mutuo disenso Laboral	Extinción del Vínculo Laboral	Investigación cualitativa, de tipo descriptivo, no experimental. El trabajo de campo se basará en entrevistar a abogados y jueces especialistas en materia laboral para entender el espectro concerniente al mutuo disenso

	n peruana	Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Subcategorías	
		¿De qué manera el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana?	Identificar si el derecho laboral contempla la supletoriedad de la norma civil en materia laboral en la legislación peruana	Se prescinde de formulación al ser investigación cualitativa	Supletoriedad de la norma civil	en la extinción del vínculo laboral y la posición que asumen dichos jurisconsultos frente al caso en comentario
		¿De qué manera opera la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en	Determinar si opera correctamente la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo	Se prescinde de formulación al ser investigación cualitativa	Manifestación de voluntad	

		la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?	disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana				
		¿De qué manera la normatividad laboral prevé los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana?	Identificar si la normatividad laboral contempla los vicios de voluntad en la celebración del mutuo disenso durante la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana	Se prescinde de formulación al ser investigación cualitativa	Vicios de la voluntad		

Anexo 2. Lista de Abreviaturas

ANEXO N° 02: LISTA DE ABREVIATURAS

1. ART: Artículo
2. CAS LAB: Casación Laboral
3. CS: Corte Suprema
4. DL: Decreto Legislativo
5. DS: Decreto Supremo
6. LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral
7. NLPT: Nueva Ley Procesal de Trabajo
8. OIT: Organización Internacional de Trabajo
9. TC: Tribunal Constitucional
10. TUO: Texto Único Ordenado

ANEXO N° 03: TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTAS

Título de investigación: Análisis del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana.

Fecha:

Nombres y apellidos:

.....

A continuación, se presenta una serie de preguntas ligadas a la celebración del mutuo disenso como mecanismo de la extinción del vínculo laboral. Agradezco que sus respuestas sean de forma libre, verídica y exprese lo mejor posible a su punto de vista. No existe respuesta correcta, ni incorrecta, ya que todas son expresiones libres y abiertas, que ayudarán a comprender el fenómeno del mutuo disenso.

Antes de la entrevista, marque con un aspa la opción que considere pertinente referente al **consentimiento informado** del desarrollo de la entrevista.

Sí, acepto ()

No, no acepto ()

A continuación, responda las siguientes preguntas:

N°	Subcategorías / Ítems
	Subcategoría 1: Supletoriedad de la norma civil
1	¿Cómo se aplica la supletoriedad de la norma civil en el derecho laboral?
2	¿Cuáles son los límites que fija el derecho laboral en la supletoriedad de la norma civil?

3	¿Considera pertinente aplicar la supletoriedad de la norma civil para la evaluación del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral?
	Subcategoría 2: Manifestación de voluntad
4	¿Considera que la normatividad laboral otorgue los mecanismos necesarios para acreditar la manifestación de voluntad del trabajador en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral?
5	¿De qué manera la normatividad otorga o requiera modificar para otorgar dichos mecanismos en protección de la manifestación de voluntad del trabajador?
6	¿Considera beneficioso para la acreditación de la manifestación de voluntad que actualmente la norma establezca que el acuerdo por mutuo disenso pueda constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales?
	Subcategoría 3: Vicios de la Voluntad

7	¿Considera posible que en la relación laboral la manifestación de voluntad del trabajador pueda incurrir en vicios de su voluntad?
8	¿Considera necesaria la remisión de los vicios de voluntad del derecho civil para analizar la suscripción del acuerdo por mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral suscrito por el trabajador?
9	¿En qué vicio de la voluntad podría incurrir el trabajador al rendir su manifestación de voluntad en la suscripción del acuerdo por mutuo disenso?
10	¿En su experiencia usted ha apreciado jurisprudencia que desarrolle los vicios de la voluntad del trabajador?
	Categoría 2: Extinción del Vínculo Laboral
11	¿Considera que bajo los alcances advertidos de la suscripción del acuerdo de mutuo disenso visado por el trabajador en la extinción del vínculo laboral pueda ser tergiversada?
12	¿Considera que la concepción y tratamiento del mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral requiera modificaciones?

Anexo 4. Validación de Instrumento

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES: Análisis del Mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

2.1. Apellidos y Nombres del Experto:

Miriam Elva Bautista Torres

2.2. Cargo e Institución donde labora

Docente Universidad Privada San Juan Bautista

2.3. Tipo de Experto: **Metodólogo**

2.4. Autor (a) del instrumento

Almeyda Dávalos Roberto Carlos

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81- 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro				x	
OBJETIVIDAD	No presenta				x	

	sesgo ni induce respuestas					
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a lo estipulado				x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los Items				x	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				x	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer relación entre las variables.				x	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores				x	

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación cualitativa				x	
-------------	---	--	--	--	---	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El trabajo ha sido elaborado bajo un enfoque cualitativo, El instrumento cumple con condiciones y viabilidad para la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

MUY BUENO

Lugar y Fecha: Lima, 27 de abril del 2023



Dra. Miriam Elva Bautista Torres.

DNI: 07218231

Cel: 979 986 068

Informe de Opinión de Experto

2.1. Apellidos y Nombres del Experto:

Llocya Saravia Karen

2.2. Cargo e Institución donde labora

Abogada litigante independiente en derecho laboral.

2.3. Tipo de Experto: Especialista

2.4. Autor (a) del instrumento

Almeyda Dávalos Roberto Carlos

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Los términos usados son precisos y relevantes para el tema en cuestión					91%
OBJETIVIDAD	Las preguntas siguen una estructura lógica, transmite con eficacia la idea que se busca evaluar					95%
ACTUALIDAD	El tema es relevante y actual, las preguntas son pertinentes y se relacionan directamente con el tema de estudios					93%
ORGANIZACIÓN	Las preguntas están categorizadas de manera clara y concisa, facilita la comprensión de					96%

	temas y la relación entre las preguntas					
SUFICIENCIA	Los cuestionarios resultaron ser claros, concisos y relevantes para el tema de estudio, facilitó la comprensión y respuesta de los encuestados.					94%
INTENCIONALIDAD	Presenta objetivos específicos y medibles, permitiendo evaluar la efectividad de la encuesta y la calidad de los datos recopilados.					97%
CONSISTENCIA	Presenta un lenguaje consistente y sin ambigüedades					93%
COHERENCIA	La lógica de la encuesta es coherente, con preguntas que se relacionan entre sí y que permiten evaluar de manera efectiva el tema de estudio.					97%
METODOLOGIA	Preguntas de entrevistas conforme al enfoque cualitativo elegido.					96%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumentos a aplicar resulta ser idóneo en función a los caracteres del formato proporcionado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

MUY BUENO

Lugar y Fecha: Lima, 27 de abril del 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. P. S.', written over a horizontal line.

Firma del Experto

DNI: 70382303

CAI: 5860

Teléfono: 9245516673

Informe de Opinión de Experto

I. DATOS GENERALES: Análisis del Mutuo disenso en la extinción del vínculo laboral en la legislación peruana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

2.1. Apellidos y Nombres del Experto:

Luis Fernando Serna Calderón

2.2. Cargo e Institución donde labora

Estudio Jurídico Serna y Asociados

Docente Universidad César Vallejo

2.3. Tipo de Experto: Especialista

2.4. Autor (a) del instrumento

Almeyda Dávalos Roberto Carlos

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81- 100%
CLARIDAD	Preguntas puntuales				x	
OBJETIVIDAD	Preguntas puntuales				x	
ACTUALIDAD	El tema no presenta desarrollo con anterioridad				x	

ORGANIZACIÓN	Preguntas organizadas de acuerdo a categorías y subcategorías				x	
SUFICIENCIA	Cuenta con la correcta formulación para su desarrollo				x	
INTENCIONALIDAD	Correcta capacidad de abstracción				x	
CONSISTENCIA	Correctamente abordados				x	
COHERENCIA	Comprende coherencia entre categorías y preguntas				x	
METODOLOGÍA	El tema abordado requirió investigación cualitativa				x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es una excelente propuesta de investigación conducente a la obtención del título profesional de abogado por lo inédito y original del tema y su temática casuística al ser un tema que se da en la realidad de la problemática del derecho laboral peruano nulo o escasamente trabajado, pero con gran aplicabilidad en el escenario de la realidad laboral de nuestro país.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

MUY BUENO

Lugar Lima y Fecha: Lunes 07 de octubre de 2023



**MAGISTER EN DERECHO EMPRESARIAL POR LA UNIVERSIDAD DE LIMA
COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA
REGISTRO CAL 54030
Celular: 995006050**

