



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**El principio protector y los supuestos de hechos  
para la extinción del contrato por incumplimiento  
de funciones del trabajador**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTORES:**

Huaman Ureta, Ayrton Alfredo (orcid.org/0000-0001-7668-1795)

Solorzano Azaña, Alondra Enorick (orcid.org/0000-0002-1210-4427)

**ASESORA:**

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección del trabajo y sistemas previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A nuestra familia por impulsarnos a seguir con nuestro objetivo de convertirnos en profesionales. A nuestros padres por habernos inculcado a ser personas de bien. Por el apoyo incondicional que nos han facilitado a lo largo de nuestra carrera.

### **Agradecimiento**

Agradecemos principalmente a nuestro redentor, por no abandonarnos en este camino a la culminación de la carrera y habernos dado la fortaleza de continuar. Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo que nos dio la oportunidad de estudiar y lograr la culminación de nuestra carrera.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	8
3.3. Escenario de estudio	9
3.4. Participantes	9
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.6. Procedimientos	10
3.7. Rigor científico	10
3.8. Método de análisis de la información	10
3.9. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	12
V. CONCLUSIONES	17
VI. RECOMENDACIONES	18
REFERENCIAS	19
ANEXOS	23

## Índice de tablas

Tabla 1: Categorías, subcategorías y matriz de categorización	8
Tabla 2: <i>Participantes</i>	9

## **Índice de figuras**

Figura 1: Categoría Principio protector	12
Figura 2: Categoría supuestos de hecho para la extinción del contrato	13
Figura 3: Red de información	14
Figura 4: Nube de palabras	14

## Resumen

El objetivo general de la investigación es analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador. La metodología empleada fue de tipo básica, diseño fenomenológico, las categorías utilizadas fueron El principio protector y los supuestos de hechos para la extinción. Se concluyó que la inobservancia de supuestos de hechos para el despido del trabajador por incumplimiento de funciones afecta de manera directa a la estabilidad laboral de entrada y de salida. No obstante, el trabajador tiene derecho a la protección del Estado, frente a la posición del empleador, pues este último tiene la potestad de dar por culminado la relación laboral, bajo las causales de despido. Por tanto, no tener en cuenta las causales de despido de afecta al principio protector laboral y los derechos que emanen de ello.

**Palabras clave:** extinción del contrato, supuestos de hechos, contrato, empleador, relación laboral, despido.

## **Abstract**

The general objective of the investigation is to analyze how the protective principle is affected by non-observance of assumptions of facts for the termination of the contract due to breach of duties of the worker. The methodology used was of a basic type, phenomenological design, the categories used were The protective principle and the assumptions of facts for extinction. It was concluded that the non-observance of assumptions of facts for the dismissal of the worker for breach of duties directly affects the job stability of entry and exit. However, the worker has the right to the protection of the State, against the position of the employer, since the latter has the power to terminate the employment relationship, under the grounds of dismissal. Therefore, not taking into account the grounds for dismissal affects the labor protection principle and the rights that emanate from it.

**Keywords:** termination of the contract, assumptions of facts, contract, employer, employment relationship, dismissal.



## **I. INTRODUCCIÓN**

El derecho al trabajo, sin lugar a dudas, ha sido el producto de largos años de intensa lucha y sufrimiento. Sin embargo, sin desmerecer eventos anteriores, a partir del siglo XX este derecho a tenido un importante desarrollo, no solamente en el Perú, sino también en el contexto internacional. La razón principal es que la comunidad internacional debidamente organizada y encabezada por la Organización internacional del trabajo, han realizado una importante labor en cuanto al desarrollo normativo en materia laboral. Acciones se han dado en la intención de una estabilidad laboral de los trabajadores. (Espinal, 2018)

En esa línea de ideas, la finalidad del derecho laboral es tuitiva, es decir, defiende y protege la vida, la dignidad, la salud de todos los trabajadores, frente a todas aquellas condiciones que causen desmedro en sus derechos, derechos que les corresponde por su naturaleza y en la intención de dignificar estas condiciones relativas a la vida, status de los trabajadores. (Caman, 2018)

Sin la intención de menoscabar los otros principios, el principio protector resulta ser imprescindible en cuanto se refiere al derecho del trabajo, en razón que la relación que se da entre el empleador y el trabajador es desigual, pues la parte más fuerte se encuentra en el primero y el parte débil representado por el trabajador. Si no existiera este principio, el derecho al trabajo perdería su razón de ser, pues la finalidad que la reviste, guarda obediencia al deber de respeto a la dignidad del ser humano, obligando a que se respeten los derechos. (Mendoza, 2016)

De otro lado, los supuestos de hecho en materia laboral han tenido en un importante desarrollo para la protección del trabajador, pues este de forma voluntaria decide subordinarse al empleador, a cambio del pago por las funciones realizadas. Esta dependencia del trabajador hacia el empleador ha mantenido en la agenda de las legislaciones, no siendo una excepción en el contexto peruano. Pues lo que se pretende es la protección del trabajador frente al abuso que pudiera cometer el empleador. (Benavente, 2019)

Bajo ese contexto y en lo referido al tema que se aborda, la pregunta general es ¿Cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador? Las preguntas específicas de la presente investigación son, (a) ¿Se afecta al derecho a la estabilidad laboral por inobservancia de los

supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador? y (b) ¿Se afecta la carga de la prueba por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por reiterada paralización intempestiva de labores?

En ese sentido, la presente investigación se justifica a nivel metodológico en el sentido de la revisión de la literatura que ha servido de sustento para el marco teórico y conceptual entorno al fenómeno que se ha identificado, así como también la aplicación de la entrevista a especialistas en la materia abordada. La concentración de estas fuentes de información ha contribuido de manera significativa a los objetivos que se plantearon.

Asimismo, la justificación teórica es usada para efectos del enriquecimiento del conocimiento como pretensiones del investigador entorno a la problemática sobre el cual versa la investigación (Arias, 2021) Por tanto, la investigación que convoca a la presente redacción, es significativa. Dado que, al abordar la problemática de la afectación al principio protector y el incumplimiento de los supuestos de hechos en materia laboral, ha permitido que se analicen las problemáticas a nivel jurídico y social respecto del tema abordado, lo que ha permitido que se atienda a posibles soluciones.

Mientras tanto, la investigación práctica se usa cuando las pretensiones del investigador es implementar o en su efecto intervenir en la mejora del problema planteado. (Arias, 2021) Por lo que el presente trabajo se sustenta en lo prescrito en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú respecto a que el estado y la sociedad tiene como fin supremo, la defensa de la persona, y el respeto a su dignidad. Así como también en el inciso numeral 15 del artículo 2 respecto del derecho a trabajar libremente, conforme lo señalado por Ley.

El objetivo general de la investigación es, analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador. Mientras que, en relación a los objetivos específicos trazados, estos son, (a) Explicar si se afecta al derecho a la estabilidad laboral por inobservancia de los supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador y (b) Evaluar si se afecta la carga de la prueba por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por reiterada paralización intempestiva de labores.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se expone los antecedentes nacionales e internacionales, así como también las bases teóricas.

Como antecedente internacional se tiene a Irureta (2021) tuvo como objetivo analizar las reglas y principios que enmarca el derecho laboral desde una perspectiva del derecho del trabajador en Chile, para tal efecto realizó una revisión documental. El autor concluyó que no se han realizado una distinción respecto de lo que son reglas y por otro lado los principios, los mismos que se han evidenciado por la limitación en un tratamiento de forma unitaria de las figuras antes mencionadas. Por tanto, en cuanto al principio protector esta se encuentra estructurada como un mandato que busca optimizar los criterios en materia laboral y que éstos se cumplan en la mayor medida posible.

Rojo (2017) tuvo como objetivo analizar el impacto de la jurisprudencia generada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto a la forma en que se regula la contratación de forma temporal. Para tal efecto utilizó una investigación de diseño descriptivo, lo que permitió concluir que las sentencias materias de estudio han generado una importante jurisprudencia respecto a que en las contrataciones de trabajadores deben priorizarse la contratación de personal con un plazo indeterminado, pues el contrato bajo alguna de las modalidades expone a los trabajadores a una vulneración a la estabilidad laboral.

Gamonal (2016) tuvo como objetivo analizar los alcances del principio de protección a raíz de la implementación del código procesal laboral en Chile. Por lo que utilizó una investigación de revisión documentada. El autor concluyó que el principio de protección resulta ser una piedra angular respecto al procedimiento en materia laboral a implementarse, pues esta permitirá que se consolide el derecho procesal de forma especial, así como también servirá para guiar al juez en las labores que realiza.

En el ámbito nacional, Cornejo (2020) tuvo como objetivo de su investigación determinar si se vulnera el derecho a gozar de estabilidad laboral de los trabajadores del Estado, a través de la celebración de contratos sujetos a una determinada modalidad. Para conseguir los fines propuestos realizó una investigación de nivel descriptivo explicativo, lo que conllevó a que concluya que estos tipos de contratos si vulneran los derechos la estabilidad laboral que

anhelan los trabajadores en razón a constantes desnaturalizaciones que se presentan.

Espinoza (2019) tuvo como objetivo analizar la relación entre la interrupción de la prescripción en cuanto a las acciones a realizarse en materia laboral y el principio protector. Para tal efecto utilizó una investigación de revisión documental. Finalmente concluyó que por el principio protector habrá una exigencia en cuanto a la interrupción del prescriptorio para la acción del trabajador y la evidencia de haber un interés para exigir un pago. Pues bajo el principio protector se busca dar la garantía al trabajador de que reciba el pago por el que ha trabajado.

Franco (2019) tuvo como objetivo analizar si la contratación de forma parcial es desproporcionada frente a estándares de carácter internacional y afecta, entre otros principios al principio protector. Para tal efecto utilizó una revisión documental. Finalmente concluyó que, en concordancia al principio protector, cuando no se protege a un trabajador sujeto a un contrato de tiempo parcial frente a un posible despido arbitrario, se pone en evidencia que se otorgó un poder de forma ilimitada del empleador, perjudicando al trabajador, pes este es la parte más vulnerable de una relación en materia laboral.

Respecto al marco conceptual y enfoque teórico se tiene que:

En el Perú se han presentado una serie de cambios, en resguardo de los derechos laborales, los mismos que han sido de vital importancia para la protección del trabajador. Esos cambios se han dado en correlación a las perspectivas de la Constitución vigente, es decir, el trabajo como deber y derecho. El derecho al trabajo como un deber se manifiesta a través del consentimiento realizado por la sociedad, en el aspecto económico y político, pues la participación para la disminución de la escases y pobreza se conjugan con la labor de los empleadores, trabajadores y la sociedad en su conjunto. (Faggioli,2020)

De igual modo, en lo que respecta al trabajo como un derecho, se va tener en cuenta que este se constituye como aquel derecho de carácter humano y que va resultar fundamental para la persona que labora, pues es sabido que persigue fines para su desarrollo personal, familiar y de cualquier índole en condiciones que revistan de igualdad y protección. (Raso, 2017)

En esa lógica, el derecho desde la óptica de derecho y deber, va tener implicancias entorno a la remuneración que se realiza por la prestación efectuada por el trabajador, entendiéndose a este proceso como parte elemental de la relación laboral. Esta remuneración recibida es el sustento, la fuente principal de ingresos que los trabajadores tienen para poder dar satisfacción a las necesidades de carácter económico, así como también esta servirá para la satisfacción de otros aspectos como seguridad, estatus, entre otros, los que van a repercutir en la satisfacción del empleado. (Richter, 2018)

Mientras tanto, al referirse al derecho laboral es abordar la justicia social para efectos del desarrollo del estado de bienestar de los empleados, por lo que, en mérito a ello el estado interviene para resguardar los derechos sociales. En ese sentido, esta intervención no solamente pretende proteger de los riesgos que puedan presentarse en los mercados laborales, si no también se desenvolverán en el marco de los derechos humanos. Es decir, la actuación del estado tiene sus fundamentos en los principios de igualdad y protector, de tal manera que se cumpla con lo dispuesto en la normativa. (Ostau, 2105)

No obstante, cuando se aborda la problemática de la pobreza y desigualdad existente en la sociedad, es innegable abordar, entre otros, el aspecto laboral, pues el trabajo desarrollado por los trabajadores se constituye como la principal fuente de ingresos de las familias, pues será el medio por el cual se sustentarán. En tal sentido, la función que ejerce el mercado laboral es la vinculación de la estructura de producción y la remuneración como ingreso de las familias, procurando que estén sientan el bienestar que anhelan producto de la labor desempeñada. (Novick, 2018)

Mientras tanto, en relación a la conceptualización de estabilidad laboral, se tiene que esta se constituye como el derecho que tiene una persona que labora a permanecer firme en el trabajo, puesto que contribuirá con el país, en cuanto se refiere al desarrollo socioeconómico, de igual modo servirá para mantener la vigencia de la relación existente entre el trabajo y el capital. (Aranda, 2019)

De igual modo, se considera a la estabilidad laboral como un principio mediante el cual se otorga un carácter de forma permanente en cuanto a la relación de trabajo, por tanto, su disolución dependerá de la voluntad que exprese el trabajador, dejando la exclusividad al empleador, quien, de manera

excepcional, ante el incumplimiento de forma grave de sus obligaciones podrá disolver la relación laboral. (Reyes, 2017)

Asimismo, la estabilidad laboral no quiere decir que esta sea eterna, sino que, esta es indefinida en cuanto a la naturaleza de la relación que se da. Es decir, se va presentar una permanencia de la relación entre el empleador y el trabajador y los supuestos por el cual se va disolver dicha relación, se encuentran prescritas mediante el ordenamiento jurídico, como función protectora del estado frente al poder que tiene el empleador sobre el trabajador. (More, 2018)

En ese sentido, la estabilidad laboral se encuentra estrechamente relacionado en el derecho al trabajo. Por tanto, tiene su sustento jurídico, ni solamente de carácter internacional, si no también nacional. Tal es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, entre otros dispositivos de alcance internacional, mientras que en el Perú se encuentra regulado, entre otros, a través del Decreto Legislativo 728. (Ccatamayo, 2018)

Es menester señalar que, cuando se hace referencia estabilidad laboral, es tratar al principio de continuidad, pues este se proyecta desde dos aspectos, el primero referido a una duración indefinida de los contratos y el segundo respecto de resistir a que se admita la resolución del contrato de manera unilateral por parte del empleador. Por tanto, las pretensiones en cuanto a la estabilidad es que exista una permanencia del contrato con la garantía que otorga la legislación, es decir hay una garantía jurídica sobre la permanencia del contrato. (Cerquera, 2018)

De otro lado, las causales para la extinción del contrato son, el fallecimiento de cualquiera de los dos sujetos de la relación, es decir del empleador, en el caso que fuera persona natural y del trabajador. La segunda causal se refiere a la renuncia del trabajador o que este de manera voluntaria se retire. La tercera está referida a la culminación de la obra o el servicio por el que fue contratado. La cuarta causal se refiere al acuerdo de disolver el contrato por mutuo acuerdo de las partes. La quinta causal está referida a que el trabajador sufra invalidez de forma permanente. (Decreto Legislativo 728)

Asimismo, la sexta causal es por la jubilación del trabajador. La séptima se refiere a las formas en que puede ser despedido el trabajador y que haya previsto la ley. De igual modo la octava causal referido a la ejecución de una

sentencia que disuelve el contrato, favoreciendo con una indemnización al trabajador y por último cuando se presente la resolución del contrato de forma colectiva y que la ley permite. (Decreto Legislativo 728)

Mientras tanto, la política de deservuelvo de acuerdo al contexto en el que se deservuelven, es así que instrumentos internacionales coadyuvaron a las mejores en el derecho del trabajo. Hoy en día existe una precarización de los contratos, entre otras causas por la flexibilización laboral. Por tanto, se considera que el derecho a la estabilidad laboral de aquella persona que es honesta y eficiente en la relación laboral permite que haya un desarrollo empresarial en beneficio de la empresa y un desarrollo personal del trabajador, pues a través de ello se ejerce el derecho a la dignidad del trabajador. (Espinal, 2018)

La estabilidad laboral concuerda con las aspiraciones y también las necesidades de las personas. Pues el trabajo tiene cuatro funciones, la primera va en relación a mejorar las condiciones del pacto de la fuerza de trabajo involucrando el orden no solo social, si no también económico. El segundo referido a la modernización y progresiva, la tercera está referida a una función de carácter civilizatoria y democrática. Por último, está referida a la política conservadora. (Almada, 2016)

Asimismo, en la producción de la prueba debe tenerse en cuenta aquellos que se encuentran previstos por el cuerpo normativo en materia de derecho procesal laboral, tales como testimonios, documentación, pericias, entre otras o aquellas que el órgano jurisdiccional considera idóneo y pertinente, de forma analógica. Por tanto, no serán admitidas aquellas que únicamente estén destinados a dilatar el proceso, que resulten improcedentes o inadmisibles o que sean superfluas. (Dahlgren, 2017)

De igual modo, la finalidad de la prueba es la de buscar convencer al juez respecto a que, si se ha vulnerado un derecho o no, es decir que a través de ello se conozca la verdad de lo acontecido. En tal sentido, la carga de la prueba no recae de exclusividad en una de las partes, sin embargo; la parte interesada en que se demuestre que las afirmaciones señaladas son ciertas, es la demandante, puesto que, al accionar la demanda, esta debe señalar los medios probatorios con las que cuenta. (García, 2015)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1.- Tipo y diseño de investigación:

La investigación básica se encuentra caracterizada por tener como origen un marco teórico determinado, facilitando de esta manera el incremento del conocimiento. Pues lo que se presente es ampliar la teoría con nuevos conocimientos, facilitando el aporte correspondiente con la investigación. (Álvarez, 2020) Por tanto, se utilizó una investigación tipo básica o pura.

El diseño fenomenológico permite que haya una mayor comprensión entorno al fenómeno social que previamente se estudió, de tal manera que no se limita a comprenderlo sino también tener alcances respecto de las causas y el contexto que lo propiciaron. (Sánchez, 2019) Por lo que se usó del diseño fenomenológico.

#### 3.2.- Categorías, subcategorías y matriz de categorización

**Tabla 1:**

*Categorías y Subcategorías*

Categoría	Subcategoría	Criterio1	Criterio2	Criterio3
Principio Protector	La carga de la prueba (Cornejo, 2020)	Los medios probatorios ofrecidos por el empleador (Espinoza, 2019)	Los medios probatorios ofrecidos por el empleado (Rojo, 2017)	Los medios probatorios que exige la ley (Galán, 2017)
	Derecho a la estabilidad laboral (Cadenas, 2015)	Estabilidad laboral de entrada (Franco, 2019)	Estabilidad laboral de salida (Reyes, 2017)	Fuente origen de contratación (García, (2015)
Supuestos de hechos para la extinción del contrato	El incumplimiento de las obligaciones de trabajo (Camacho, 2017)	Omisión de funciones designadas (Gamonal, 2020)	Cambios constantes den la designación de tareas (Richter, 2018)	Incumplimiento reiterado de funciones (Camacho, 2017)
	Reiterada paralización intempestiva de labores (Cano, 2015)	Inasistencias reiteradas a centro de laboral (Irureta, 2021)	Permisos constantes por salud	Faltas injustificadas a centro laboral (Galeano, 2020)



Por otro lado, se pone de conocimiento que la matriz de categorización se encuentra en el anexo 01 de la presente investigación.

### 3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio tiene una característica de relevancia, pues esta es determinante para efectos de una orientación de la investigación. El escenario se constituye como el espacio, el lugar donde se pondrán en evidencia todas las teorías y enfoques que han sido materia de estudio, permitiendo a los autores una mejor comprensión respecto de los fenómenos. (Lugo, 2017) En esa línea de idea, la presente investigación, al tratarse del derecho al trabajo, como un derecho fundamental, abarcó todo el escenario nacional.

### 3.4 Participantes

En la investigación se contará con la participación de abogados especializados en Derecho laboral y Constitucional, permitiendo el desarrollo de nuestro instrumento a través de sus aportes, permitiendo efectuar nuestra teoría.

**Tabla 2:**

*Categorización de Participantes*

<b>Nombres</b>	<b>Profesión</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Experiencia</b>	<b>Código</b>
Walter Cecilio Peralta Cabrera	Abogado	Laboral	20 años	WCPC-22
Marisela Vílchez Cabas	Abogada	Laboral	10 años	MVC-22
Bartolomé Maldonado Medina	Abogado	Laboral	15 años	BMM-22
Bárbara Otiniano Belleza	Abogada	Laboral	5 años	BOB-22

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

Las técnicas de recolección contribuyen a la obtención y recopilación de información. En ese sentido, usó como instrumento de recolección de datos la entrevista. (Duana y Hernández, 2020)

Los instrumentos de recolección de datos, son elementos necesarios y sirven para clarificar la relevancia de la experiencia, permitiendo una visión amplia de la realidad. En ese sentido, se utilizó la guía de revisión documentada y la guía de entrevista para la presente investigación. (Duana y Hernández, 2020)

### **3.6.- Procedimiento**

El procedimiento resultan ser las acciones para efectos de obtener respuestas a la problemática que ha sido identificada en la investigación, de tal manera se llegue a los objetivos que el investigador se ha trazado. (Escudero y Cortes, 2018) Por tanto, la guía de entrevista estructurada y validada, ha sido enviado mediante correo electrónico a los participantes, quienes respondieron de manera separada e individual las preguntas consignadas en dicho documento, conjuntamente con el consentimiento informado. Es menester señalar que previamente al envío del correo con los documentos señalados, se coordinó mediante llamada telefónica o mediante la plataforma de WhatsApp.

### **3.7.- Rigor científico**

La investigación implementó la consistencia, credibilidad, confirmabilidad y aplicabilidad como criterios de rigor científico. En ese sentido, la consistencia es conocida por facilitar garantía que los resultados tengan afirmaciones certeras y fidedigna, pues tiene como objetivo que la investigación pueda ser replicada. Es así que permitirá que la metodología empleada para efectos de la recolección de datos pueda servir para próximas investigaciones. (Varela y Vives, 2016)

Mientras tanto, el criterio de credibilidad tiene como finalidad poner en evidencia los fenómenos observados y las experiencias de las personas respecto de cómo se perciben a los sujetos materia de estudio. Finalidad que coadyuva a que se tenga una información sin presunciones. (Piza et al, 2019)

Asimismo, la confirmabilidad tiene como objetivo la veracidad del análisis de los participantes para fortalecer los objetivos propuestos. Por tanto, la labor de campo que realice el investigador será conocido a través de este criterio, permitiendo que se conozcan otros aspectos, como las limitaciones que se tiene, el control de juicio y sus alcances, entre otros. (Varela y Vives, 2016)

Del mismo modo, la aplicabilidad se encuentra relacionado a que estos resultados puedan ser aplicados a otros contextos, lógicamente que se tendrán en cuenta el fenómeno materia de estudio y las experiencias compartidas por los participantes de la investigación. (Piza et al, 2019)

### **3.8.- Método de análisis de datos**

El método a utilizarse permitió que haya un mejor análisis de la información obtenida producto de la recolección de información. Por lo que en la

presente investigación se usó el software Atlas.ti para el procesamiento de los datos recogidos. (Hernández, 2020)

### **3.9.- Aspectos éticos**

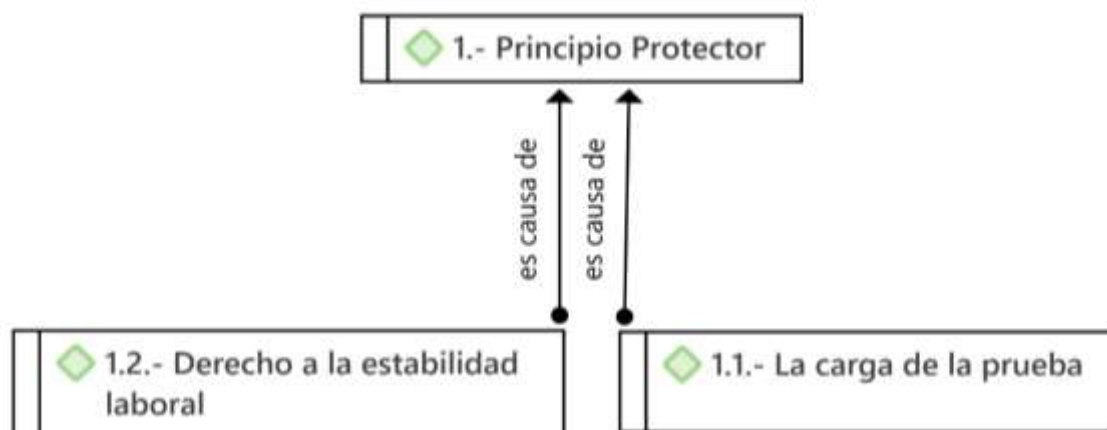
El respeto a los derechos de propiedad es una consigna de todo investigador que desarrolla una investigación debe tener, cuando tenga en consideración la revisión documentada, de tal manera que no se presente una situación de plagio parcial o total. (Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV) Por tanto, la presente investigación se encuentra ceñida a la promoción de la originalidad que debe revestir todas las investigaciones, de conformidad a los estándares internacionales. Todas estas acciones enmarcadas por el Código de ética de la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se expone los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas:

**Figura 1**

*Categoría Principio protector*

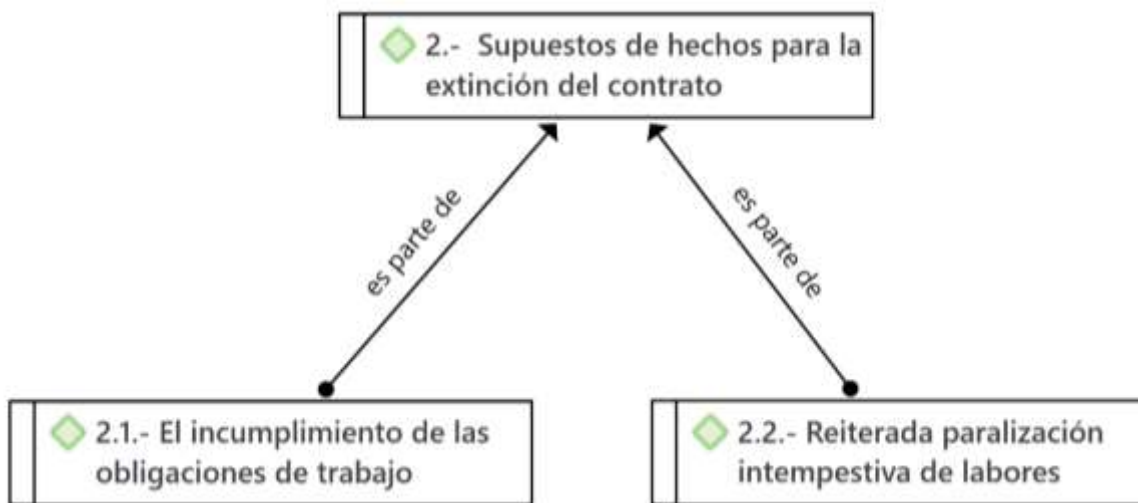


La figura 1 lleva a inferir que el derecho a la estabilidad laboral y la carga de la prueba se encuentra asociada al principio protector. Afirmación que se realiza en razón de que este principio protege la estabilidad que todo trabajador tiene y que para efectos de un despido por alguna causal relacionada con el trabajador tiene que tenerse en cuenta la carga de la prueba. Asimismo, en la producción de la prueba debe tenerse en cuenta aquellos que se encuentran previstos por el cuerpo normativo en materia de derecho procesal laboral, tales como testimonios, documentación, pericias, entre otras o aquellas que el órgano jurisdiccional considera idóneo y pertinente, de forma analógica. Por tanto, no serán admitidas aquellas que únicamente estén destinados a dilatar el proceso, que resulten improcedentes o inadmisibles o que sean superfluas.

En esa línea de ideas, De igual modo, la finalidad de la prueba es la de buscar convencer al juez respecto a que, si se ha vulnerado un derecho o no, es decir que a través de ello se conozca la verdad de lo acontecido. En tal sentido, la carga de la prueba no recae de exclusividad en una de las partes, sin embargo; la parte interesada en que se demuestre que las afirmaciones señaladas son ciertas, es la demandante, puesto que, al accionar la demanda, esta debe señalar los medios probatorios con las que cuenta

## Figura 2

*Categoría supuestos de hecho para la extinción del contrato*

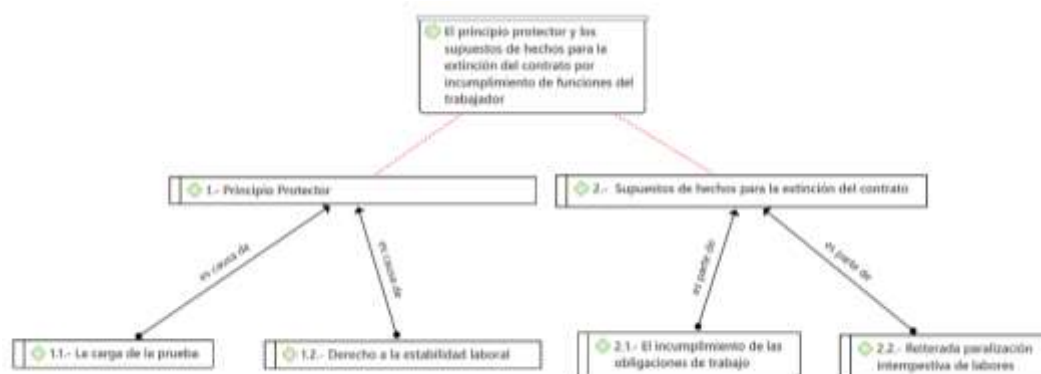


De la figura 2 se infiere que para efectos de la extinción del contrato relacionados al trabajador tiene que tenerse en cuenta la carga probatoria para efectos de determinar el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y la reiterada paralización intempestiva de labores. En ese sentido, el principio protector es una piedra angular respecto al procedimiento en materia laboral definida en la legislación peruana, pues las pretensiones del derecho laboral es abordar la justicia social para efectos del desarrollo del estado de bienestar de los empleados, por lo que, en mérito a ello el estado interviene para resguardar los derechos sociales. Por tanto, la intervención del Estado no solamente pretende proteger de los riesgos que puedan presentarse en los mercados laborales, si no también se desenvolverán en el marco de los derechos humanos.

No obstante, se puede interpretar que el incumplimiento de las obligaciones de trabajo hace suponer que se ha quebrantado la buena fe que reviste la relación entre el empleado y el empleador, de igual forma se dará en los casos en donde existe una resistencia constante a las órdenes que guarden relación con las actividades por las que se ha contratado al trabajador y en las situaciones en las que se ha quebrantado las disposiciones reglamentarias. Todas estas acciones deberán de circunscribirse a lo prescrito por el ordenamiento jurídico, por tanto, es de responsabilidad del empleador cumplirlas y no se afecten los derechos laborales de los trabajadores.

**Figura 3**

*Red de información*



La presente figura 3 lleva a inferir que la extinción del contrato debe enmarcarse en el principio protector y los supuestos de hechos para la extinción del mismo, es decir que se tiene que considerar la carga de la prueba para determinar el incumplimiento de las obligaciones y la reiterada paralización de forma intempestiva de las labores realizadas por el trabajador.

**Figura 4**

*Nube de palabras*



En la figura 4 se observa que los términos con mayor utilización en la entrevista son, el principio protector, la inobservancia, derechos, supuestos, laborales. Estos términos resultan relevantes para la investigación, en el sentido de que versan sobre el trabajo que se realiza.

La discusión de la investigación se encuentra definida por las respuestas de los entrevistados en la guía de entrevista, el marco teórico y la posición de los autores del estudio realizado. En ese sentido, se tuvo como objetivo general analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador:

Los WCPC-22, MVC-22, coincidieron que la inobservancia de supuestos de hechos para el despido del trabajador por incumplimiento de funciones afecta de manera directa a la estabilidad laboral de entrada y de salida. Los participantes BMM-22 y BOB-22 coincidieron que el trabajador tiene derecho a la protección del Estado, frente a la posición del empleador, pues este último tiene la potestad de dar por culminado la relación laboral, bajo las causales de despido. Los investigadores Rojo (2017), Gamonal (2016) y Cornejo (2020) coincidieron que bajo los fundamentos de que las contrataciones de trabajadores deben priorizarse la contratación de personal con un plazo indeterminado, por tanto, al considerarse un despido se tendrán en cuenta los que ha establecido el ordenamiento jurídico. La posición de la investigación se centra en que no tener en cuenta las causales de despido de afecta al principio protector laboral.

Los participantes WCPC-22, MVC-22, BMM-22 y BOB-22 señalaron que cuando se observa que existen causales de despido por incumplimiento de las obligaciones del trabajador, el empleador se encuentra facultado a proceder con el despido, conforme establece el ordenamiento jurídico. Lo afirmado concuerda con lo señalado por los investigadores (Richter, 2018), (Ostau, 2105) y (Novick, 2018) en lo concerniente a que la remuneración recibida es la fuente principal de ingresos que los trabajadores tienen para poder dar satisfacción a las necesidades de carácter económico. La posición de la investigación se encuentra relacionado a que por ser la fuente de ingreso el medio de sustento del trabajador y de su familia debe fortalecerse la regulación sobre las mismas, a fin de velar por el principio protector, pues en caso de dudas se beneficiará al trabajador.

Los entrevistados MVC-22, WCPC-22, BMM-22 y BOB-22 señalaron que se afecta la carga de la prueba por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por reiterada paralización intempestiva de labores, la

ineficacia de los medios probatorios no afecta el principio protector, dado que por este principio en todo momento se velará por la estabilidad laboral del trabajador, procurando que en caso de despidos se contemplen las causales debidamente fundamentadas y comprobadas. Al respecto, Ccatamayo (2018), (Cerquera, 2018) y More (2018) coincidieron que por estabilidad laboral no quiere decir que esta sea eterna, sino que, esta es indefinida en cuanto a la naturaleza de la relación que se da. La posición de la investigación va en el sentido de que la carga de la prueba recae sobre el empleado y el empleador, sin embargo, ante una duda, el beneficiado es el trabajador, pues solamente podrá ser despedido por las causales establecidas por ley y las que son debidamente motivadas.



## V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la inobservancia de supuestos de hechos para el despido del trabajador por incumplimiento de funciones afecta de manera directa a la estabilidad laboral de entrada y de salida. No obstante, el trabajador tiene derecho a la protección del Estado, frente a la posición del empleador, pues este último tiene la potestad de dar por culminado la relación laboral, bajo las causales de despido. Por tanto, no tener en cuenta las causales de despido de afecta al principio protector laboral y los derechos que emanen de ello.
2. Se concluye que, cuando se observa que existen causales de despido por incumplimiento de las obligaciones del trabajador, el empleador se encuentra facultado a proceder con el despido, conforme establece el ordenamiento jurídico. Afirmación que se fundamenta en que la remuneración recibida es la fuente principal de ingresos que los trabajadores tienen para poder dar satisfacción a las necesidades de carácter económico. Por tanto, al ser el medio de sustento del trabajador y de su familia debe fortalecerse la regulación sobre las mismas, a fin de velar por el principio protector, pues en caso de dudas se beneficiará al trabajador.
3. Se concluyó que, la ineficacia de los medios probatorios no afecta el principio protector, dado que por este principio en todo momento se velará por la estabilidad laboral del trabajador, procurando que en caso de despidos se contemplen las causales debidamente fundamentadas y comprobadas. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la estabilidad laboral no quiere decir que esta sea eterna, sino que, esta es indefinida en cuanto a la naturaleza de la relación que se da.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al Ministerio de trabajo y promoción del empleo la elaboración de bases de datos a fin de realizar el seguimiento de los procesos que se siguen en relación al despido de los trabajadores por razones de incumplimiento de sus funciones, de tal manera que se actúe en el marco del principio protector.
2. Se recomienda a la Superintendencia de Fiscalización Laboral se efectúen campañas sensibilizadoras tanto al sector empresarial, a los trabajadores asociados y no asociados a efectos de dar a conocer las líneas abiertas, los procedimientos de atención en vía administrativa y judicial, de tal manera que los trabajadores tengan la oportunidad de demandar un despido con motivación aparente relacionado a sus funciones.
3. Se recomienda a los grupos parlamentarios que se promueva una ley que fortalezcan las causales del despido de los trabajadores en relación al incumplimiento de sus funciones, pues al ser la parte más débil requiere que el Estado intervenga de manera efectiva garantizando los derechos que corresponden al principio protector.

## REFERENCIA:

- Almada, C. (2016) La protección del derecho al trabajo (digno) Entre el garantismo y la flexibilidad. Tesis presentada para optar el grado de Doctora en Derecho. Universidad de Barcelona. Barcelona: España.
- Álvarez, (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Aranda, M. (2019) La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo. Tesis para optar el Título de Abogada. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo: Perú.
- Arias, J. (2021) Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. 1. Lima: Peru.
- Benavente, M. (2019) A specifically problematic juridical aspect: the extinction of the labor relationship. Revista jurídica de los derechos sociales. Recuperado de: [https://upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4215/3489](https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4215/3489)
- Camán, M. (2018) El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia. Tesis para optar el título de Abogado. Universidad de Piura. Piura: Perú.
- Ccatamayo, K. (2018) El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral. Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Perú
- Cerquera, S. (2018) El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Tesis o trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de: Magister en Derecho. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: Colombia.
- Cornejo (2020) Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales. Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Andina del Cusco. Cuzco: Perú. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4190/Yoel\\_Tesis\\_bachiller\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4190/Yoel_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Dalhgren, J. (2017) La dificultad probatoria en el proceso laboral en el Chaco, Argentina. Revista de la Facultas de ciencias económicas. 7. Universidad Nacional del Nordeste. Provincia de Corrientes: Argentina.
- Duana, D y Hernández, E. (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17).  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Escudero, C. y Cortes, L. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ediciones UTMACH. Machala: Ecuador.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Espinal, A. (2018) El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo Tesis. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco: Perú.
- Espinoza, J. (2019) La interrupción de la prescripción de las acciones laborales y el principio protector. IUS Revista de investigación de la Facultad de Derecho. 8 (2)  
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/275/716>
- Franco (2019) Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. Revista de derecho. 52.  
<https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>
- Galán, M. (2017) Metodología de la investigación. Comundo. Recuperado de:  
<http://manuelgalan.blogspot.com/2017/01/para-que-sirve-la-metodologia-de-la.html>
- Galeano, M. (2020) Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Universidad Eafit. Recuperado de:  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Xkb78OSRMI8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=las+categorias+de+una+investigacion&ots=zslu7UOHtP&sig=3\\_5OaTBy6kydtlLoR\\_gKUseUZ5I](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Xkb78OSRMI8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=las+categorias+de+una+investigacion&ots=zslu7UOHtP&sig=3_5OaTBy6kydtlLoR_gKUseUZ5I)
- García, J. (2015) La carga de la prueba en el proceso laboral. Boletín de la academia de ciencias políticas y sociales. 154. Recuperado de:  
[http://acienpol.msinfo.info/bases/biblo/texto/boletin/2015/BolACPS\\_2015\\_154\\_601-621.pdf](http://acienpol.msinfo.info/bases/biblo/texto/boletin/2015/BolACPS_2015_154_601-621.pdf)

- Hernández, (2018) Atlas.ti para datos cualitativos. Investiga y educa. <https://www.investigayeduca.com/atlas-ti-investiga-educa/>
- Irureta, P. (2021) Reglas y principios en el derecho del trabajo. una mirada desde el derecho del trabajo chileno. Revista Latinoamericana de Derecho Social. 32 <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/15318/16393>
- Lugo, G. (2017) Escenario metodológico para la gestión curricular en los EUS-UCV desde entornos virtuales. Revista de pedagogía. 338 (102) <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814011.pdf>
- Mendoza, D. (2016) La aplicación del principio protector en las pruebas del procedimiento laboral. Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz: Bolivia.
- More, T. (2018) Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral. Tesis para optar el título de Abogado. Universidad Nacional de Piura. Piura: Perú.
- Novick, M (2018) El mundo del trabajo: Cambios y desafíos en materia de inclusión. Serie de Políticas sociales N° 228. Consultora de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43221>
- Ostau, F. (2015) El derecho internacional laboral. Jus laboral 2. Universidad Católica de Colombia. Editorial Universidad Católica de Colombia. Bogotá: Colombia.
- Piza, N., Amaiquema, F. y Beltrán, G. (2019) Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. algunas precisiones necesarias. Revista Conrado. 15 (70) Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
- Raso, J. (2017) La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. 5(1) Recuperado de: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/454](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/454)
- Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV. Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba->

Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-  
Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf

- Reyes, S. (2017) La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Tesis. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Ecuador.
- Richter, J. (2018) El rol del derecho del trabajo en el Estado social de derecho y de justicia. *Revista Politeia*. 51 (6). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170035854001.pdf>.
- Rojo (2017) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el impacto de su reciente jurisprudencia en la regulación de la contratación temporal en España y el derecho a indemnización por extinción del contrato (notas a tres sentencias y tres autos). *Lan Harremanak*. 36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6041106>
- Sánchez, H. (2019) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Bussiness Support Aneth S.R.L. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schenkel, E. y Pérez, M. (2018) Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *Revista Acta Geográfica*. 12 (30) Recuperado de: <https://revista.ufr.br/actageo/article/view/5201>
- Sistema Peruano de información jurídica (2022) Decreto Legislativo 728 Ley de Fomento del Empleo. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H752471>
- Varela, M y Vives, T. (2016) Autenticidad y calidad en la investigación educativa cualitativa: multivocalidad. *Investigación educ. médica* 5 (19) [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572016000300191&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572016000300191&script=sci_abstract&tlng=es)

## **ANEXOS**

### Anexos 1: Matriz de categorización

<b>Título:</b> El principio protector y los supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador						
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>SUB CATEGORIAS</b>	<b>FUENTES</b>	<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> (a) ¿Se afecta al derecho a la estabilidad laboral por inobservancia de los supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador? (b) ¿Se afecta la carga de la prueba por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por reiterada paralización intempestiva de labores?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> (a) Explicar si se afecta al derecho a la estabilidad laboral por inobservancia de los supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador. (b) Evaluar si se afecta la carga de la prueba por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por reiterada paralización intempestiva de labores.</p>	<p>Principio protector</p> <p>Supuestos de hechos para la extinción del contrato</p>	<p>Tiene como propósito realizar una compensación respecto de la desigualdad entre trabajador y empleador. (Paredes, 2018)</p> <p>Circunstancias fácticas que se producen en el ambiente laboral que contribuyen a la culminación del contrato</p>	<p>La carga de la prueba</p> <p>Derecho a la estabilidad laboral</p> <p>El incumplimiento de las obligaciones de trabajo</p> <p>Reiterada paralización intempestiva de labores</p>	<p>Revistas indexadas</p> <p>Legislación Nacional</p> <p>Legislación Internacional</p> <p>Jurisprudencias Nacionales</p> <p>Jurisprudencias Internacionales</p> <p>Doctrinas</p> <p>Entrevistas</p>	<p><b>TECNICAS:</b> Análisis Documental Análisis de entrevistas</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Guía de análisis documental Guía de entrevista</p>



## Anexo 2: Guía de entrevista

CUESTIONARIO PARA EL INFORME FINAL (TESIS) El principio protector y los supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador

Apellidos y nombres del entrevistado:		
Profesión:		
Código de entrevista		
1	¿Se afecta el principio protector cuando son ineficaces los medios probatorios ofrecidos por el empleador? ¿Porqué?	
2	¿Qué implicancias tiene el principio protector cuando ante la ineficacia de los medios probatorios ofrecidos por el empleado?	
3	¿De qué manera se afecta el principio protector cuando no existe la garantía de la estabilidad laboral de entrada y salida?	
4	¿Qué consecuencias origina en el principio protector, cuando la fuente de origen de la contratación no garantiza estabilidad laboral?	
5	¿Cómo afecta la inobservancia del supuesto de omisión de las funciones designadas en los derechos laborales?	
6	¿De qué manera se afectan los derechos laborales cuando no hay inobservancia del supuesto de incumplimiento reiterado de funciones?	
7	¿Se afectan los derechos laborales ante la inexistencia de inobservancia del supuesto de inasistencia reiterada al centro de laboral?	
8	¿Se afectan los derechos laborales cuando no hay inobservancia del supuesto de faltas injustificadas a centro laboral? ¿De qué forma?	

## Anexo 3: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo Analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por los estudiantes Huamán Ureta, Ayrton y Salazar Azaña, Alondra Erick del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual mediante el Zoom, o cualquier plataforma virtual como Google meet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación.
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.



---

BARTOLOMÉ MALDONADO MEDINA  
ABOGADO  
C.A.L. N° 1528  
DNI N° 21415764

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por los estudiantes Huamán Ureta, Ayrton y Solórzano Azaña, Alondra Enorick del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google ~~met~~, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

*Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.*

  
Barbara Elvira Otiniano Belleza

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por los estudiantes Huamán Ureta, Ayrton y Solórzano Azaña, Alondra Enorick del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google meet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

*Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.*

  
Marisela Vilchez Cobas

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Analizar cómo se afecta al principio protector por inobservancia de supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por los estudiantes Huamán Ureta, Ayrton y Solórzano Azaña, Alondra Enorick del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google meet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

*Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.*

  
WALTER CECILIO PERALTA CABRERA  
DNI N° 07765439



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El principio protector y los supuestos de hechos para la extinción del contrato por incumplimiento de funciones del trabajador", cuyos autores son HUAMAN URETA AYRTON ALFREDO, SOLORZANO AZAÑA ALONDRA ENORICK NICOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO GONZALES LUTGARDA <b>DNI:</b> 22422843 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 09-12-2022 21:53:01

Código documento Trilce: TRI - 0480817