



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Mecanismos de Protección del Derecho a la Objeción y Conciencia Laboral frente al uso abusivo del Poder de Dirección en el Régimen Laboral Privado dentro del sistema jurídico peruano

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogado**

**AUTOR:**

Rojas Reyna, Frank Percy Jesus ([orcid.org/0000-0003-4170-2968](https://orcid.org/0000-0003-4170-2968))

**ASESORES:**

Mg. Saldarriaga Medina, Jose Miguel ([orcid.org/0000-0002-6239-8507](https://orcid.org/0000-0002-6239-8507))

Mg. Zurita Melendrez, Magdiel ([orcid.org/0000-0002-7373-1432](https://orcid.org/0000-0002-7373-1432))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación colectiva e Inspección de Trabajo

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios, a mis padres: Raúl y Flor por haberme dado el don de la vida, por su apoyo incondicional, por haber cultivado en mí valores y virtudes que ahora hacen de mí una buena persona y una profesional.

A mi familia mi esposa Ledis, por ser mi compañera de siempre, mi compañera de vida, a mis hijos Frank Dominick y Percy Arturo Anthuan por ser el motivo de mejorar día a día a ser mejor en todo.

Al Dr. Benito Laiza, por ser una persona incomparable, por ser el modelo a seguir; por ser más que un amigo, un padre para mí, por su apoyo incondicional, por toda la confianza que depositó en mí.

Al Dr. Saldarriaga, por ser una persona intachable, un gran profesional, un modelo a seguir, sin sus enseñanzas nada sería posible.

Y las personas que de alguna y otra manera me apoyaron a lo largo de mi carrera.

## **Agradecimiento**

### **A Dios,**

Por brindarme la fortaleza para encaminar un sueño que imaginé imposible.

### **A mi familia,**

Por su todo el apoyo incondicional que siempre me han brindado.

### **A mis asesores,**

Por guiarme y conducirme en este proceso de la investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:.....	11
3.3. Escenario de estudio:.....	11
3.4. Participantes:.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	11
3.6. Procedimiento:.....	12
3.7. Rigor científico:.....	12
3.8. Método de análisis de investigación:.....	13
3.9. Aspectos éticos:.....	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
V. CONCLUSIONES.....	20
VI. RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

**Tabla 1:** Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México”.14

**Tabla 2:** Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “ARA Editores E.I.R.L”.15

**Tabla 3:** Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Universidad de Piura”.16

## Resumen

La presente tesis constituye un límite ante el uso abusivo del Poder de Dirección, por lo que, las acciones deben estar orientadas a su respeto y protección.

Asimismo, ante la vulneración de dicho derecho fundamental, el trabajador no sólo tiene la posibilidad de recurrir a las acciones previstas en el Proceso Ordinario Laboral, sino también puede acudir al Proceso de Amparo, el cual, ha sido creado para proteger los derechos que tienen tal calidad, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza, por lo que, éste proceso también resulta adecuado para la tutela de tal derecho.

De lo dicho, el derecho a la Objeción de Conciencia Laboral no debe ser atacada ni menoscabada, no sólo por el empleador, sino también por la sociedad que impida el desarrollo normal del trabajador, el mismo que se encuentra protegido por nuestra Constitución, debiéndose proteger la dignidad del trabajador.

**Palabras Clave:** Objeción, proceso ordinario, proceso de amparo, conciencia laboral.

### **Abstract.**

This thesis constitutes a limit against the abusive use of the Power of Direction, therefore, the actions must be oriented to its respect and protection.

Likewise, in the face of the violation of said fundamental right, the worker not only has the possibility of resorting to the actions provided for in the Ordinary Labor Process, but can also resort to the Amparo Process, which has been created to protect the rights they have. such quality, restoring things to the state prior to the violation or threat, therefore, this process is also adequate for the protection of such right.

From what has been said, the right to Conscientious Labor Objection should not be attacked or impaired, not only by the employer, but also by the society that prevents the normal development of the worker, the same that is protected by our Constitution, and must be protected the dignity of the worker.

**Keyword:** Objection, ordinary process, protection process, labor conscience.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Realizando un análisis encontramos un tema que no se escapa a esta realidad, esta situación, que no puede ser obviada por el Estado, encuentra tres formas de protección, la primera de ellas, es la otorgada por nuestra Constitución, pues dota de rango constitucional al Derecho del Trabajo. La segunda se visualiza en los llamados Derechos Inespecíficos, los que podemos definir como aquellos que tiene el trabajador por su condición de persona humana y, la tercera, la encontramos en los instrumentos jurídicos internacionales, ratificados por nuestro país, le dan una dimensión global a la tutela de estos derechos.

Las mencionadas formas de protección requieren de instrumentos legales que permitan su ejercicio material, es decir, los mecanismos procesales por el cual, la parte débil (el trabajador) pueda tener garantizado el respeto de sus derechos ante la vulneración o amenaza, por la parte fuerte de dicha relación (el empleador).

El ejercicio abusivo del Poder de Dirección constituye una de las situaciones más comunes referidos a la afcción de los derechos de los trabajadores. Esta actitud injustificada por parte del empleador produce una serie de conflictos que perturban un ambiente adecuado en los centros laborales; ejemplo de esto son el acoso moral y la discriminación. Estos casos lesionan la dignidad del trabajador, incluyendo el tema de esta presente investigación: La protección del derecho a la Objeción de Conciencia Laboral de cara al uso abusivo del Poder de Dirección del empleador en el régimen laboral privado peruano.

Nuestro tema, tiene una particular trascendencia en razón que su análisis resulta ser novísimo; teniendo énfasis en destacar que, nuestro Tribunal Constitucional, en su sentencia de fecha 19 de agosto del 2002, recaída en el Expediente N° 895-2001-AA/TC, en el cual se precisó que el derecho a la Objeción de Conciencia viene a ser un contenido nuevo, por lo que, tiene el carácter de ser un derecho fundamental, en tal sentido, su vulneración implica un quebrantamiento al sistema jurídico.

El presente tema resulta ser muy interesante, dado su contenido constitucional, sin embargo, es problemático por su peculiar naturaleza, para lograr su identificación y protección. He allí el reto, con que se ha pretendido investigar, pues no sólo basta su análisis y comprensión, sino también, el objetivo es exponer los mecanismos de

defensa que tiene el trabajador, cuando enfrente dichas situaciones, siendo el Proceso Ordinario Laboral y el Proceso de Amparo, dos opciones adecuadas para dicha tutela.

Resulta evidente que no sólo el empleador, sino también sus trabajadores, deben desplegar todos los esfuerzos necesarios con el propósito de crear y fortalecer un ambiente de trabajo adecuado y aceptable, donde prime la veneración y protección de los derechos fundamentales, siendo la tutela de la dignidad un fin y no una posibilidad.

## II. MARCO TEÓRICO.

Entendemos que, por el Poder de Dirección, el empleador se encuentra premunido de hechos constitutivos que le permiten organizar y conducir la empresa logrando sus objetivos específicos, ello lo realizará dentro del marco de las políticas empresariales que considere conveniente, en tal coyuntura, es conocido que muchas empresas, aplican dichas políticas con el fin de eliminar los costos, esto es buscar que las ganancias sean mayores que el pasivo, para así obtener la mejor utilidad posible, aquello se puede lograr utilizando la reingeniería, la capacitación, las mejoras tecnológicas u otras alternativas. La fórmula exacta para obtener el éxito dentro del escenario empresarial, resulta ser un misterio, hay empresarios que lo logran, otros que fracasan en el intento. Lo cierto es que, muchas empresas a fin de llegar a tal éxito consideran que utilizando el despido se podrá lograr tal despegue, debido que, así lograrán eliminar los costos laborales que consideren excesivo, esto es una práctica usual dentro del mercado, ya sea nacional o extranjero. Si bien es cierto, consideramos que ello resulta vedado y contrario a los principios del Derecho Laboral, tampoco podemos dejar de reconocer que los empresarios hacen uso de aquello.

A nivel internacional, se puede mencionar que con fecha 22 de enero del 2008 salió publicado en la versión por internet del diario norteamericano The New York Times, que la empresa Yahoo! Inc. estaba dispuesta a despedir a un aproximado de 1,500 a 2,500 trabajadores, debido que estaba golpeada por el lento crecimiento de sus ingresos, así como por perder participación en el mercado de anuncios y búsqueda en la red frente a su rival Google Inc. Dicha amenaza se llegó a materializar, conforme se puede verificar de la información obtenida en el portal por internet del diario nacional El Comercio. Otro caso a mencionar es, que el principal fabricante estadounidense de automóviles General Motors informó el 05 de febrero del 2008 una pérdida de 722 millones de dólares en el cuarto trimestre del año 2007. Entre sus medidas para solucionar el problema, la empresa considera terminar el vínculo laboral con sus colaboradores a través de incentivos, tales como paquetes de jubilación voluntaria o anticipada a sus 74.000 trabajadores para los que quieran abandonar la empresa antes del 01 de julio del 2008, lo que despejaría el camino para contratar a sustitutos a menor costo, la cuestión a señalar es que pasará con

aquellos que sigan laborando luego de dicha fecha, las agencias de noticias informan que se llevarán a cabo despidos masivos.

Como se puede apreciar, el despido es utilizado por los empresarios a fin de obtener los fines que pretenden, basándose en el poder de dirección que le es inherente a su naturaleza, sin embargo, tal acción debe llevarse a cabo dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente, vale decir el despido debe ser aplicado conforme a ley, lo cual conlleva a colegir razonablemente, que debe ser de manera justificada, caso contrario, se estaría violentando su contenido esencial.

Las relaciones laborales se desarrollan dentro de un plano de desigualdad o desequilibrio estructural, pues existe la parte fuerte, que es el empleador, quien tiene las facultades inherentes a su naturaleza, y de la otra parte, está la parte débil, que es el trabajador, quien está obligado a cumplir las disposiciones que le dicte el empresario.

Sin embargo, con la finalidad que no se cometan abusos y arbitrariedades, se encuentran los límites, sobre los cuales deberá enmarcarse la conducta del empleador, por lo que, si violenta aquellos, estará cometiendo un uso abusivo, despótico e ilegal que el derecho no protege, y que al fin y al cabo constituyen herramientas que se orientan a tutelar la dignidad del trabajador.

En tal sentido, podemos definir el uso abusivo del Poder de Dirección como “el conjunto de acciones o amenazas de aquello, llevadas a cabo por el empleador contra los trabajadores, que afectan su dignidad, y que vulneran el conjunto de límites de dicho poder, por lo que, de manera notoria va a influir negativamente en las relaciones laborales”.

Los mecanismos de protección del derecho a la Objeción de Conciencia en su dimensión Laboral tienen en definitiva un basamento constitucional, pues nuestra Carta Magna se nos presenta como un conjunto de principios y normas por el cual se inspira el desarrollo de nuestra sociedad, por lo que, ante cualquier vulneración de algún derecho, deben entrar en funcionamiento inmediato los instrumentos orientados a su tutela, para lograr aquel objetivo, es necesario que entren en acción dos derechos básicos: el Debido Proceso y la Tutela Jurisdiccional Efectiva. Los mismos que se encuentran previstos en el artículo 139º inciso 3 de nuestra Carta Política y, que van a permitir que el proceso instaurado se desarrolle dentro del

valor supremo de la justicia y, por ende, llegar a resolver una controversia jurídica que permita la paz social.

Como se podrá deducir, los conceptos antes mencionados atiborran de contenido constitucional al derecho que tiene todo trabajador, cuando se encuentre amenazado o vulnerado su derecho de la Objeción de Conciencia en su dimensión Laboral, a fin de recurrir a los mecanismos procesales respectivos para obtener tutela.

El primer caso analizado, se refiere a la demanda de acción de amparo fue interpuesta por Lucio Valentín Rosado Adanaqué contra el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, solicitando que se ordene a la empleada no le obligue a prestar servicios los días sábados. El fundamento de la pretensión de la demanda es que el actor durante los últimos cinco años ha mantenido un régimen de labores, donde su empleadora no consideraba los días sábados para la prestación de labores, dado que se respetaba las creencias religiosas del trabajador, al pertenecer a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, donde se tiene como precepto la observancia del día sábado como dedicado al culto y es el Día del Señor o Día de Reposo Cristiano. Aquello, era plenamente conocido por la empleadora. Sin embargo, en el mes de enero, no se le entregaba el rol de labores del mes de febrero, donde el demandante piensa que se le pretende hacer trabajar los días sábados, por lo que, se le estaría obligando a incumplir su trabajo y su fe. Posteriormente, se materializó aquello.

El presente caso se enmarca dentro de lo que la doctrina norteamericana se le llama como -sabbatarian case- o descanso por motivos religiosos; esta modalidad de objeción de conciencia se presenta cuando un trabajador que profesa una determinada fe religiosa tiene por lo general como día dedicado a su culto el sábado.

Al respecto, podemos apreciar que en la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional se reconoce a nivel jurisprudencial el derecho a la Objeción de Conciencia, lo cual resulta ser una decisión sin antecedentes, considerándolo además como un derecho fundamental, donde se permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas a partir del criterio de conciencia.

Asimismo, el Tribunal Constitucional llega a la conclusión que la decisión de variar el rol de días de labores realizada por la entidad demandada resulta ser irrazonable y desproporcionada, debido que causa un perjuicio evidente al trabajador en la esfera de su dignidad. Si bien es cierto, el Tribunal sienta las bases importantes para el reconocimiento de la objeción de conciencia, también se puede verificar que en el caso sub análisis, se ha lesionado uno de los elementos del contenido esencial de tal derecho, el cual es el derecho a no ser violentada la objeción de conciencia, debido que, con la medida abusiva adoptada de variar el horario de labores, se está vulnerando la dignidad del trabajador, tanto en el campo de la libertad de conciencia, como de la libertad de religión.

Asimismo, con la orden contenida en la Carta N.º 139-GMQ.HNAAA.GRALA.ESSALUD.2000, se aprecia que la amenaza que se denunciaba se había convertido en un acto concreto. Dichas pruebas, resultan ser categóricas para sustentar la pretensión del actor, máxime que, al ser documentales, son de actuación inmediata.

En este sentido, no estamos de acuerdo con el considerando N° 07 de la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional, cuando se afirma que la objeción de conciencia tiene una naturaleza estrictamente excepcional, dado que, si el propio tribunal le reconoce el nivel de derecho fundamental, entonces, mal sería la aplicación excepcional de tal derecho, ya que los derechos fundamentales no pueden ser ejercidos de manera excepcional. Sin embargo, debemos resaltar el extremo de la sentencia, cuando afirma que la exigencia solicitada por el objeto debe ser declarado expresamente en cada caso, vale decir el ejercicio de tal derecho debe ser analizada en cada concreto. Evidentemente, lo que no estamos de acuerdo es que se afirme que tal derecho tiene una naturaleza excepcional.

No queremos dejar de valorar el considerando primero de la sentencia expedida por el tribunal Constitucional, cuando señala que no resulta exigible el agotamiento de la vía administrativa, cuando se trata de un requisito perverso, particularmente, cuando de la afectación de derechos fundamentales se trata. En tales casos, se exige al administrado de cumplir esta obligación. Si bien es cierto, tal caso fue aplicado durante la vigencia de la Ley N° 23506, también se puede aplicar en el presente Código Procesal Constitucional, ya que puede estar en juego la afectación de derechos fundamentales.

El segundo caso versa sobre una demanda de cese de actos de hostilidad tramitado ante el 1° Juzg. Laboral de Trujillo, la misma que fue interpuesta por don Pascual Paredes Marquina contra la empresa TURANDINA S.A. (más conocida por su nombre comercial: Hotel de Turistas “Los Jardines”). El actor argumenta que durante 13 años de trabajo siempre tuvo como día de descanso el sábado, debido a su condición de ser miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, la cual era conocida y respetada por su empleadora. Pero esto cambió cuando los demandantes junto a otros trabajadores interpusieron una demanda por reintegro de remuneraciones y otros derechos, ganando este proceso en todas las instancias, hecho que fue el móvil para que la empleadora le cambiara de horario su día de descanso, además de haber despedido a otros trabajadores que accionaron la referida demanda de reintegro. De otro lado, la demandada aduce que había realizado este cambio motivado en tres puntos, el primero obedecía a una cuestión de productividad, pues según la empleadora los fines de semana había más afluencia de público en el hotel; en segundo lugar, porque estaba ejerciendo legalmente su derecho de *lus variandi*, debido que necesitaba desarrollar este tipo de órdenes que beneficiarían a su negocio, y que para nada se trataba de un acto caprichoso o mucho menos de represalia contra el trabajador; y por último, la emplazada afirma que desconocía total y absolutamente el credo del trabajador, lo que significaba y demostraba que no se estaba actuando en ningún sentido de manera discriminatoria contra el trabajador.

En consecuencia, se verificó que desde marzo de 1985 hasta el 15 de febrero de 1998, el trabajador demandante hizo uso de su descanso semanal los sábados, por lo que resulta contradictorio que después de trece años la parte demandada alegue que los días sábados era necesaria la prestación de labores del actor; en ese sentido, la actitud de la parte demandada, constituye un abuso del poder de dirección, pues éste no es un derecho ilimitado, sino todo lo contrario encuentra su límite en que la orden debe ser proporcional y razonable, pues cuando no se produce dentro del margen constitucional, se genera una alteración ilícita del contrato, que afecta la dignidad del trabajador.

Como hemos podido apreciar el proceso sobre cese de hostilidades iniciado por el accionante tenía como fondo dilucidar si realmente la empleadora había hecho uso abusivo de su derecho de poder dirección al variar el día de descanso del

trabajador, teniendo en cuenta que aquél profesaba la religión adventista y que desde hacía trece años lo venía desarrollando de esa manera sin alguna objeción de su empleadora. Así, en la sentencia de primera instancia se determinó que la demandada cometió actos de hostilidad, pero cabe resaltar que en aquella época aún no se había resuelto la sentencia del Tribunal Constitucional que desentrañaba como contenido de la libertad de conciencia, el derecho a la objeción de conciencia, por lo tanto es entendible que el pronunciamiento del Juzgado solo se limitara a establecer que existió la mencionada lesión del derecho del trabajador a no ser discriminado por su creencia religiosa, sin embargo es aquí donde podemos apreciar claramente que el derecho de objeción de conciencia, es una figura jurídica propia; que claro está, puede tener algunas implicancias con el derecho de libertad religiosa, pero su raigambre está relacionada directamente a la dignidad de la persona y consiste en negarse u oponerse a una determinada acción por un motivo de conciencia. Como lo hemos demostrado en el segundo capítulo el derecho a la objeción de conciencia no es un mero capricho o una resistencia al derecho, es un derecho fundamental que, en el presente caso, se confunde con la discriminación religiosa. Pongámoslo así, el trabajador mantiene un derecho otorgado por su empleadora durante trece años, luego sin ningún motivo justificable o razonable le varían el día de descanso, que justamente lo gozaba el sábado porque era miembro de la iglesia adventista, entonces aparece su empleadora aduciendo que los fines de semana tiene mayor afluencia de público y por lo tanto requerirá de los servicios de su trabajador, pero aquí nos detenemos por un momento y nos hacemos una pregunta, ¿Acaso desde que el trabajador inició su vínculo laboral con su empleadora por las características de su dentro de labores que es un hotel, no era necesario requerirlo mucho antes para que trabajase los fines de semana y más si era el encargado de la barra?, pero justamente resulta que los hechos demuestran que antes de la mencionada variación el trabajador ganó un proceso de reintegro de remuneraciones conjuntamente con otros trabajadores y a muchos de ellos se les despidió sin razón alguna, mientras que el demandante al seguir laborando lo que se le hizo fue hostilizarlo justamente con algo que le afectaría tremendamente, el ejercicio de sus creencias; es decir, guardar el sábado. Fue así que los hechos se suscitaron de una parte negándose a cumplir la orden de ir a laboral el día sábado y de la otra parte de suspender por actos de desobediencia acompañado

de la sanción de no pagarle por los días suspendidos. Como se aprecia estamos frente a un caso típico de objeción de conciencia laboral a no trabajar en sábado. Cuadra perfectamente en la figura, pues tenemos el sujeto (trabajador) que goza de su derecho de descanso semanal los sábados por ser miembro de una fe religiosa y lo hace por años, y que un día sin motivación justificable su empleador le hace el cambio de día de descanso lesionando abiertamente un derecho que fue concedido por éste, en consecuencia, deviene la negación a acatar la orden que vulnerará su dignidad. En específico al presente caso estamos frente a la lesión del derecho de objeción de conciencia laboral de descanso en día sábado.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

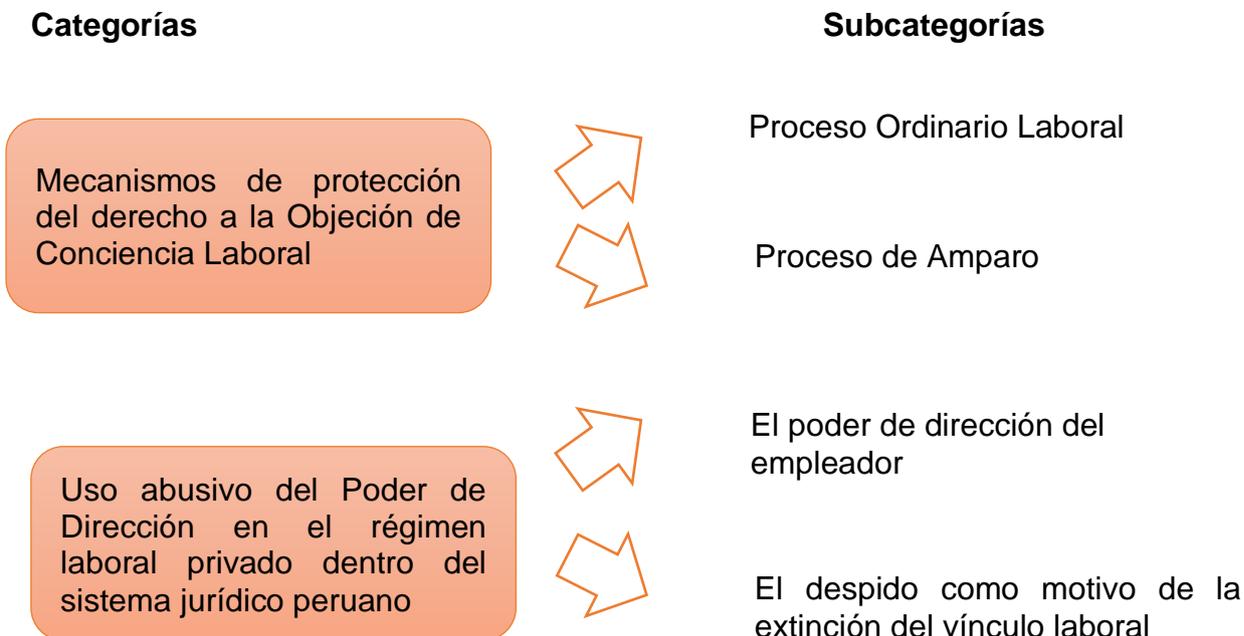
##### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación tiene como tipo de investigación cualitativa – Básica, ya que hemos realizado una recopilación de datos que han servido de ayuda para explicar el comportamiento de las partes, ayudando de esta manera a establecer fórmulas y nuevas teorías sobre la presente tesis sobre los mecanismos de protección del derecho a la Objeción de Conciencia Laboral frente al uso abusivo del Poder de Dirección en el régimen laboral privado dentro del sistema jurídico peruano

##### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

El tipo de diseño en esta tesis es Investigación/acción, el cual brinda un diagnóstico de la realidad que nos hemos planteado (mecanismos de protección del derecho a la Objeción de Conciencia Laboral frente al uso abusivo del Poder de Dirección en el régimen laboral privado dentro del sistema jurídico peruano), asimismo nos detalla los elementos expuestos como limitaciones, mecanismos, entre otros. En este sentido este diseño nos ha permitido establecer conclusiones fortaleciendo las medidas adoptadas para la transformación de nuestra problemática planteada.

### 3.2. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN:



Para mejorar la comprensión, se ha elaborado y estructurado una matriz de categorización, la misma que está reflejada en un cuadro que se encuentra en el Anexo 1.

### 3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO:

La Ciudad de Trujillo, Departamento de La Libertad – Perú.

### 3.4. PARTICIPANTES:

Sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional Peruano, a partir del año 2002, 10 sentencias nacionales expedidas a partir del año 1998 y 10 sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional Español, a partir del año 2001.

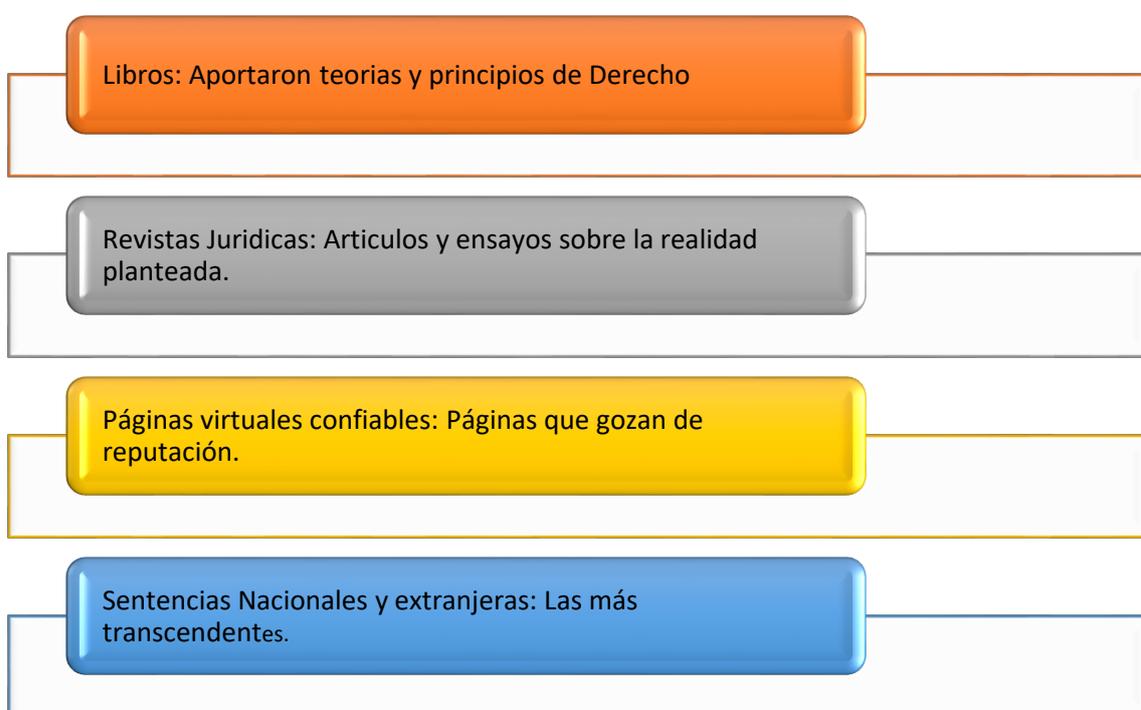
### 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Son diversas, pero que se encuentran conectadas entre sí. La primera, es el Análisis Documental y su instrumento ficha de recolección de datos; esta técnica,

ha significado buscar y representar los documentos de forma sistemática, permitiéndonos de esta manera confrontar la realidad planteada y su aplicación ha significado liberar la utilidad de los libros que han sido utilizados en anteriores estudios. En segundo lugar, he utilizado la Técnica de Interpretación Normativa, la cual nos ha permitido aplicar, analizar e interpretar las normas jurídicas referentes a la línea de investigación.

### 3.6. PROCEDIMIENTOS:

- El Análisis Documental, utilizando como fuentes las siguientes:



- Luego de ello, he procedido a aplicar el instrumento “**Ficha de recolección de datos**”, en el cual se ha descrito el título, autor, año, editorial, ciudad/país, número de páginas y contenido.

### 3.7. RIGOR CIENTÍFICO:

De acuerdo a los instrumentos que han sido utilizados y aplicados a la presente investigación, los cuales han sido debidamente analizado por expertos en la materia, los mismos que han sido validados, cumpliendo de esta manera con el

rigor científico, extendiéndose los resultados obtenidos como aporte en nuevas investigaciones.

### **3.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN:**

Los métodos que he utilizado en la presente investigación es Análisis descriptivo, el cual ha permitido describir características, interpretar resultados obtenidos en el proceso del desarrollo de la investigación, facilitándome la comprensión y extracción de las ideas fundamentales.

Asimismo, he recurrido al análisis comparativo, analizando para ellos quince sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional Peruano, diez sentencias nacionales y diez sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional Español, poniendo de esta manera a prueba la teoría que he planteado en la investigación.

### **3.9. ASPECTOS ÉTICOS:**

Dentro de los principios que están presentes en la investigación que he desarrollado son el de Autoría, el cual se muestra con la autenticidad que se muestra extendida correspondiendo el mismo a autor. La lealtad es otro principio presente, la cual se ve reflejada en todas las referencias utilizadas, las cuales han sido citadas de manera respetuosa en todo el trabajo realizado.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

**Tabla 1: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México”.**

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	LIBRO
TÍTULO	La Objeción de Conciencia
AUTOR (ES)	Dieterlen Struck, Paulette.
AÑO	1998
EDITORIAL	Universidad Nacional Autónoma de México.
PAÍS – CIUDAD	México
Nº DE PÁG.	268 páginas.

CONTENIDO	Nos muestra la diferencia que existe entre la objeción de la conciencia, la cual significa un triunfo de la esfera individual sobre las decisiones estatales, que en varias oportunidades son arbitrarias.
-----------	--

**Tabla 2: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “ARA Editores E.I.R.L”.**

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	LIBRO
TÍTULO	Introducción al Derecho del Trabajo.
AUTOR (ES)	Javier Neves Mujica.
AÑO	2005
EDITORIAL	ARA Editores E.I.R.L
PAÍS – CIUDAD	Perú

N° DE PÁG.	75 páginas.
CONTENIDO	En el presente libro nos muestra que los sujetos de la relación laboral diferentes, ya que uno tiene poder económico y el otro no. En tal sentido, la autonomía privada individual puede, por consiguiente, constituir el vínculo entre las partes, pero la regulación está limitada desde afuera por la ley.

**Tabla 3: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Universidad de Piura”.**

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	LIBRO
TÍTULO	El Derecho a la Libertad de Conciencia y de Religión en el Ordenamiento Jurídico Peruano
AUTOR (ES)	Susana Mosqueira Monelos
AÑO	2005
EDITORIAL	Universidad de Piura
PAÍS – CIUDAD	Perú

N° DE PÁG.	540 páginas.
CONTENIDO	En el podemos ver parte de la historia del constitucionalismo peruano hasta llegar al texto constitucional actual, y se complementa con la aportación que nos ofrecen las normas de derecho internacional y la ayuda del derecho comparado, instrumentos de suma utilidad en esta materia.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

Los resultados obtenidos al analizar las sentencias mencionadas anteriormente, nos informan lo siguiente:

### **1. De las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional Peruano:**

1.1. Podemos verificar en las sentencias analizadas, que el derecho de la objeción de conciencia tiene el carácter de ser fundamental, máxime que proviene de otro derecho de igual categoría: la libertad de conciencia. Asimismo, se lo tutela especialmente dentro del ámbito de las relaciones laborales, no pudiendo ser vulnerado por el poder de dirección del empleador, cuyas manifestaciones deben ser razonables, proporcionales, orientadas a la eficacia y eficiencia, así como por la necesidad del centro de labores.

1.2 En este sentido no estoy de acuerdo en considerar que tiene la naturaleza excepcional, puesto que de considerarlo así no podría verse restringido en su derecho, ya que el estado es quien promueve la defensa que aquellos derechos considerados constitucionales.

1.3. El Tribunal menciona que deben admitirse a trámite las demandas de amparo, que se traten sobre despido incausado, fraudulentos o nulo, y siempre que existan pruebas fehacientes e indubitables. Sin embargo, consideramos que la admisibilidad concederse siempre y cuando se trate de la amenaza del contenido esencial de algún derecho fundamental, especialmente cuando se trate del derecho a la objeción de conciencia o el derecho al trabajo, no estar de acuerdo con aquello, es no garantizar el pleno respeto y tutela del orden constitucional.

### **2. De las sentencias expedidas por los Tribunales Peruanos:**

2.1. De las sentencias analizadas se reconoce que el empleador tiene el derecho a utilizar su poder de dirección con el propósito de organizar laboralmente la empresa en la forma que lo estime necesario, sin embargo, tal derecho tiene limitaciones, por lo que, se prohíbe su uso abusivo.

2.2. También, se menciona que se debe garantizar el respeto por la dignidad humana, la integridad moral y el libre desarrollo de la personalidad, se prohíbe cualquier tipo de discriminación o que se afecte su contenido esencial.

### **3. De las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional Español:**

3.1. De las sentencias analizadas se deja en claro que el derecho a la objeción de conciencia es un derecho constitucional, reconocido por el artículo 30 de la Carta Magna Española. Asimismo, se garantiza el respeto por la cláusula de conciencia de los periodistas en el ejercicio de sus actividades profesionales, lo cual sirve de plena ilustración para el caso peruano, señalando que la libertad de conciencia es un derecho que debe ser protegido, el cual también puede extenderse a las demás actividades profesionales u oficios, especialmente dentro del ámbito de las relaciones laborales.

3.2. Del mismo modo, se prohíbe cualquier amenaza o vulneración contra el contenido esencial de algún derecho fundamental.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** El Poder de Dirección es una facultad inherente que tiene el empleador, a fin de organizar laboralmente la empresa en la forma que lo estime conveniente, sin embargo, tal derecho no resulta ser absoluto cuyo reconocimiento se encuentra sustentado en el ordenamiento jurídico.

**Segunda:** La Objeción de Conciencia, es considerado un derecho laboral, el cual se encuentra dentro de la libertad de conciencia, el cual se encuentra relacionado con la dignidad de la persona humana.

**Tercera:** La Objeción de Conciencia Laboral no está regulada taxativamente en el sistema jurídico peruano, pero no existe impedimento para tutelar tal derecho frente al uso abusivo del Poder de Dirección en el régimen laboral privado, teniendo mecanismos de defensa: a) El Proceso de Amparo, b) El Proceso Ordinario Laboral.

**Cuarta:** Los elementos de la objeción de conciencia están recogidos dentro del escenario de la relación laboral, los mismos que cuentan con carácter constitucional.

**Quinta:** El derecho a la Objeción de Conciencia no tiene una naturaleza excepcional, en razón que, al ser un derecho fundamental, no se puede restringir su desarrollo, ejercicio o desenvolvimiento promoviendo la tutela y protección de los derechos constitucionales.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- 1.** Los derechos fundamentales, deben inspirar respeto y facilitar su ejercicio en medida que estos sean comprendidos. Protegiendo los derechos del trabajador en medida que existan casos de amenaza o vulneración de alguno de sus Derechos laborables.
- 2.** La libertad de conciencia que tiene que ser protegido ante cualquier amenaza o vulneración, este derecho mediante los órganos jurisdiccionales o administrativos, serán protegidos por el estado ante dichos casos que hoy en día ocurren en el ámbito laboral.
- 3.** Se puede garantizar que el derecho a la objeción de conciencia siendo uno de los pilares del sistema democrático y una garantía para no volver al decimonónico Estado autoritario que restaba vitalidad a las personas, en este sentido dicho derecho debe ser considerado un recurso a favor del Estado contemporáneo.
- 4.** La objeción de conciencia debe ser considerada una base para la convivencia pacífica en sociedades multiculturales y para la real vigencia de un Estado de Derecho, permitiendo el respeto de los derechos que se encuentran protegidos y con respaldo del ordenamiento jurídico.

## REFERENCIAS.

### 1. LIBROS

- ARÉVALO VELA, Javier. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda edición, editorial GRIJLEY E.I.R.L, Lima, 2007, 435 pp.
- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Décimo cuarta edición, Madrid - España, 1995, 1068 pp.
- BUSTAMANTE ALSINA, Jorge. *Teoría General de la Responsabilidad Civil*. Novena edición, editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 800 pp.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *Comentarios al Código Procesal Constitucional*; ARA Editores E.I.R.L., Lima, 2004, 756 pp.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *Derecho Constitucional. Elementos para una Teoría General*. Palestra Editores S.A., Lima, 2005, 563 pp.
- DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, editorial De Palma, Buenos Aires – Argentina, 1969.
- DEVIS ECHEANDIA, Hernando. *Teoría General del Proceso*. Tomo II, editorial
- DIETERLEN STRUCK, Paulette. *La Objeción de Conciencia*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1988.
- El Abogado y la Justicia, Libro Homenaje al doctor Efraín Zegarra Sánchez. Editorial MARSOL S.A., 2003, 574 pp.
- EGUIGUREN PRAELI, Francisco. *Estudios Constitucionales*. ARA Editores, Lima, 2002, 570 pp.
- FERNÁNDEZ CORONADO, Ana. *Objeción de Conciencia y Descanso Semanal* Actas del VI Congreso Internacional de Derecho eclesiástico del Estado - Valencia, 1993.
- ETO CRUZ, Gerardo. *Introducción al Derecho Civil Constitucional*. Editorial Normas Legales S.A., 413 pp.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *Manual de Derecho del Trabajo, Instituciones de Derecho del Trabajo*. Tomo I, editorial CORRIPIO, C. PORA, cuarta edición, República Dominicana, 642 pp.

- HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tomo II, editorial Gaceta Jurídica S.A., 2006, 1638 pp.
- KROTOSCHIN, Ernesto. *Código de Trabajo Argentino*. Editorial Desalma, Buenos Aires – Argentina, 1983, 1151 pp.
- LÓPEZ, Justo, CENTENO, Norberto y FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Tomo I, editorial Contabilidad Moderna, Buenos Aires - Argentina, 1978.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Editorial TECNOS S.A., novena edición, Madrid - España, 925 pp.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, PLA RODRIGUEZ, Américo, MARTIN-MARCHESINI, Gualtiero y. RICARDO MIROLO, Rene. *Colección Estudios de Trabajo y Previsión, en homenaje al profesor Mario L. Deveali*, 230 pp.
- MOSQUEIRA MONELOS, Susana. *El Derecho a la Libertad de Conciencia y de Religión en el Ordenamiento Jurídico Peruano*. Editorial Universidad de Piura, Lima, 2005, 540 pp.
- NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. ARA Editores E.I.R.L., Lima, 2004, 168 pp.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. quinta edición, 1997, 1168 pp.
- RENDON VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo Individual*. Editorial EDIAL, quinta edición, Lima, 2000, 778 pp.
- SAGUÉS, Néstor Pedro. *Derecho Procesal Constitucional*. Segunda edición, Editorial ASTREA, Buenos Aires – Argentina, 1988.

## **2. ARTÍCULOS EN LIBROS Y REVISTAS**

- ALCÁNTARA FRANCIA, Olga. *Implicancias de la Cuantificación de la Responsabilidad por daños causados por productos farmacéuticos*. En: Revista Jurídica del Perú, N° 47, 2003, pág. 57.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *Algunas críticas al criterio del Tribunal Constitucional sobre la procedencia del amparo en defensa del derecho al trabajo*. En: Diálogo con la Jurisprudencia. N° 89, febrero 2006, pág. 48.

- CORTES CARCELEN, Juan Carlos. *Responsabilidad Empresarial por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. En: Revista Diálogo con la Jurisprudencia – Especial sobre la Responsabilidad por Accidentes de Trabajo. Año: 8, N° 43, abril 2002, pág. 31.
- DE VALDIVIA CANO, Ramiro. *El Objeto de Conciencia*. En: Revista Jurídica del Perú, agosto del 2001, Año Li, N° 25. Software Jurídico Multimedia 2002.
- GURREONERO TELLO, Elmer Jesús. *El presunto carácter residual del proceso de amparo en el Perú y la inconstitucionalidad del inciso 2) del artículo 5 del Código Procesal Constitucional*. En: Revista Diálogo con la Jurisprudencia N° 88, enero 2006, pág.37.
- LÁSQUEZ VELIZ, Hugo Illitch. *La Objeción de Conciencia como límite al Ejercicio del Jus Variando del Empleador*. En: Revista Diálogo con la Jurisprudencia, Editorial Gaceta Jurídica, Software Jurídico Multimedia, 2006.
- NÁPOLI, Rodolfo. *Modalidades del Jus Variandi en el contrato de Trabajo*. En: Revista Derecho del Trabajo, pág. 212.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *La Modificación de la Condición de Trabajo en el Ordenamiento Peruano*, En: Revista Jurídica del Perú. Lima – Perú, N° 28, noviembre del 2001, pág. 157.

### **3. ARTÍCULOS DE INTERNET (PAGINAS WEB)**

- BELÉN SALVO, Natalia y TEDESCO DANZA, Verónica. *Apuntes en pos de un avance en la democratización de los poderes empresarios. Algunas reflexiones acerca del Jus Variandi y la Ley 26.088*. En: <http://isepci.org.ar/huertagrande.pdf> (18.04.2007).
- DÍAZ AROCO, Teófila. *El Procedimiento Laboral en el Perú*. En: [http://www.peruabogado.com/al\\_1.htm](http://www.peruabogado.com/al_1.htm) (20.04.2007).
- SPILOTTI, Diego. *El concepto de objeción de conciencia en el ámbito laboral: el fallo Armella Miguel Angel contra Aerolíneas Argentinas*. En: <http://www.bioetica.org/bioetica/mono36.htm> (12.11.2007).
- GONZÁLEZ GARCÍA, Hernán. *Función Judicial y Libertad de Opinión e Información*. En: <http://www.geocities.com/cortedetalca/art4.htm> (17.01.2006).
- J. CASTAÑEDA, Adolfo. *Para reflexionar: ¿Qué es la moral?* En: <http://www.vidahumana.org/temas/moral.html> (18.12.2006).

- LASTRA, José Manuel. *El Trabajo en la Imaginación Apocalíptica*. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/114/art/art4.htm> (17.01.2008).
- OLEA ZAPATA, Wilfredo. *La Buena Fe en materia laboral*. En: [http://www.documentalpiura.com/juridica/willyolea/olea\\_labuenafe.htm](http://www.documentalpiura.com/juridica/willyolea/olea_labuenafe.htm) (28.05.2007).
- ORTIZ MENA, Esteban. *El Reglamento Interno de Trabajo en el Derecho Laboral*. En: <http://www.monografias.com/trabajos33/reglamento-trabajo/reglamento-trabajo.shtml> (10.10.2007).
- PERONE, Giancarlo. *El Derecho Laboral Italiano: Elementos Estructurales, puntos críticos y tendencias evolutivas*. En: [www.asociacion.org.ar/actividades/certamenhistoriad/Perone-ES.doc](http://www.asociacion.org.ar/actividades/certamenhistoriad/Perone-ES.doc) (18.12.2007).
- SAMAMÉ MORANTE, Raúl. *La subsidiaridad en los procesos de amparo laboral en un sistema judicial colapsado*. En: <http://www.google.com.pe/search?hl=es&sa=X&oi=spell&resnum=0&ct=result&cd=1&q=La+subsidiariedad+en+los+procesos+de+amparo+laboral+en+un+sistema+judicial+colapsado&spell=1> (27.08.2007).
- SIEIRA MUCIENTES, Sara. *La Objeción de Conciencia Sanitaria desde la*
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *La subsidiariedad en los procesos de amparo laboral*. En: [http://gaceta.tc.gob.pe/img\\_upload/18abfa4cb269c78ca321c53e573f1346/Jorge\\_Toyama.pdf](http://gaceta.tc.gob.pe/img_upload/18abfa4cb269c78ca321c53e573f1346/Jorge_Toyama.pdf) (20.07.2007).
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *La subsidiariedad en los procesos de amparo*. En: [http://gaceta.tc.gob.pe/img\\_upload/18abfa4cb269c78ca321c53e573f1346/Jorge\\_Toyama.pdf](http://gaceta.tc.gob.pe/img_upload/18abfa4cb269c78ca321c53e573f1346/Jorge_Toyama.pdf) (22.11.2007).

#### **4. PROYECTOS DE LEY (PAGINAS WEB)**

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ: *Anteproyecto de Ley de Reforma de La Constitución*. En: <http://www.congreso.gob.pe> ; (01.04.2006)
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ: *Proyecto de Ley General del Trabajo*. En: <http://www.congreso.gob.pe> ; (01.06.2007)

## **5. LEGISLACION EXTRANJERA (PÁGINAS WEB)**

- Constitución Española de 1978. En: <http://www.congreso.es/funciones/constitucion/indice.htm> (10.02.2007)
- Constitución de la Nación Argentina de 1994. En: <http://www.senado.gov.ar/web/interes/constitucion/cuerpo1.php> (15.02.2007)
- Constitución Política de la República de Chile de 1980. En: [www.camara.dediputados.cl/legis/constitucion/constitucion\\_politica.pdf](http://www.camara.dediputados.cl/legis/constitucion/constitucion_politica.pdf) ; (17.02.2007)
- Civil Rights Act (Ley de Derechos Civiles) de 1964 de los Estados Unidos de Norteamérica. En: <http://usinfo.state.gov/usa/infousa/laws/majorlaw/civilr19.htm> ; (16.02.2007)
- Estatuto de los Trabajadores de España de 1995. En: [http://www.inem.es/legis/empleo/rdley1\\_95.htm](http://www.inem.es/legis/empleo/rdley1_95.htm) (17.02.2007)

**ANEXOS  
ANEXO 1**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Los mecanismos de protección del derecho a la Objeción de Conciencia Laboral frente al uso abusivo del Poder de Dirección en el régimen laboral privado dentro del sistema jurídico peruano laboral peruano.	¿Cuáles son los mecanismos de protección del derecho a la Objeción de Conciencia Laboral frente al uso abusivo del Poder de Dirección en el régimen laboral privado dentro del sistema jurídico peruano?	¿El derecho a la Objeción de Conciencia Laboral constituye un límite ante el uso abusivo del Poder de Dirección en el régimen laboral de la actividad privada?	Determinar en qué casos se puede recurrir al Proceso de Amparo o al Proceso Ordinario Laboral para la protección del derecho a la Objeción de Conciencia laboral frente al uso abusivo del	Desarrollar el contenido jurídico-conceptual del derecho fundamental de la Objeción de Conciencia en el caso específico de la relación laboral ante una amenaza o vulneración	Mecanismos de protección del derecho a la Objeción de Conciencia Laboral.	Proceso Ordinario Laboral.  Proceso de Amparo

			Poder de Dirección de los Empleadores en el régimen laboral privado dentro del Sistema Jurídico Peruano.	debido al uso arbitrario del Poder de Dirección de los empleadores en el régimen laboral privado dentro del Sistema Jurídico Peruano.		
		¿La insuficiente regulación de éste derecho debe constituir un obstáculo para que no se pueda solucionar una determinada controversia jurídica?		Identificar las manifestaciones del Poder de Dirección de los empleadores en el régimen laboral privado y relacionarlos con los supuestos de	Uso abusivo del Poder de Dirección en el régimen laboral privado dentro del sistema jurídico peruano Uso abusivo del Poder de Dirección en el	El poder de dirección del empleador.  El despido como motivo de la

				amenaza o vulneración del derecho a la Objeción de Conciencia de los trabajadores.	régimen laboral privado dentro del sistema jurídico peruano	extinción del vínculo laboral.
--	--	--	--	--	---	--------------------------------

## ANEXO 2

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	<input type="radio"/> LIBRO <input type="radio"/> REVISTA JURÍDICA <input type="radio"/> ARTÍCULO CIENTÍFICO <input type="radio"/> FOLLETO / BOLETÍN <input type="radio"/> NOTICIA DE PORTAL WEB <input type="radio"/> SENTENCIA NACIONAL / EXTRANJERA <input type="radio"/> TESIS
TÍTULO	
AUTOR (ES)	
AÑO	
EDITORIAL	
PAÍS – CIUDAD	
Nº DE PÁG.	

CONTENIDO	
-----------	--



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, ZURITA MELENDREZ MAGDIEL, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "MECANISMOS DE PROTECCION DEL DERECHO A LA OBJECION Y CONCIENCIA LABORAL FRENTE AL USO ABUSIVO DEL PODER DE DIRECCION EN EL REGIMEN LABORAL PRIVADO DENTRO DEL SISTEMA JURIDICO PERUANO", cuyo autor es ROJAS REYNA FRANK PERCY JESUS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 22.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual hasido 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.

TRUJILLO, 16 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZURITA MELENDREZ MAGDIEL <b>DNI:</b> 41609494 <b>ORCID</b> 000000273731432	Firmado digitalmente por: MZURITAM el 20-12-2021 14:51:42

Código documento Trilce: TRI - 0230273