

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de  
jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022**

**TESIS:**

Para optar el título profesional de abogado

**Autor:**

Br. Cristopher Jhoan Calderon Cabrera

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de  
jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Mtro. Javier Ruperto Rojas Jimenez (Presidente)

Código ORCID: 0000-0001-9734-064X

Dra. Vanessa Renee Roque Ruiz (Miembro)

Código ORCID: 0000-0003-3112-5888

Mg. Christiam Giancarlo Loayza Perez (Miembro)

Código ORCID: 0000-0002-2715-6385L

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de  
jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma

Br. Cristopher Jhoan Calderon Cabrera (Autor)  
Código ORCID: 0009-0005-2240-1395

Mtro. Publio Francisco Jimenez Belmont (Asesor)  
Código ORCID: 0000-0003-4552-4089

**Tumbes, 2022**

## CERTIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

**Mtro. PUBLIO FRANCISCO JIMENEZ BELMONT.** Docente extraordinario en la categoría de Contratado de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito al Departamento Académico de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política.

### CERTIFICO:

Que el documento final de Tesis: “**Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022**”, presentado por el bachiller en derecho Cristopher Jhoan Calderon Cabrera, ha sido procesado y revisado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 15 de febrero de 2024.



---

**Mtro. Publio Francisco Jimenez Belmont**  
**Código ORCID: 0000-0003-4552-4089**  
Asesor de Tesis



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**


En la ciudad de Tumbes, a los cuatro días del mes de marzo del dos mil veinticuatro, a las 19:00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designado con la **Resolución Decanal N° 078-2022/UNTUMBES-FDCP-D (e)**; del 25 de marzo del 2022, integrado por el Mtro. Javier Ruperto Rojas Jiménez con DNI N°43446519 en su condición de presidente, Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez con DNI N° 10813859 miembro, Dra. Vanessa Renee Roque Ruiz, con DNI N° 42367223 miembro y Mtro. Publio Francisco Jiménez Belmont con DNI N° 00250663, Asesor de Tesis, para la sustentación en acto público de la tesis titulada: **“Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022**, ejecutada por el **Bachiller Christopher Jhoan Calderón Cabrera**, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Google Meet.


En conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y Artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas. El presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra al Bachiller **CRISTOPHER JHOAN CALDERON CABRERA** para que proceda a la sustentación de la Tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por unanimidad con el calificativo de Regular ( ) Buena ( ) Muy Buena (X) y Sobresaliente ( ).

Por tanto, el Bachiller, queda **APTO**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las 19. horas con 55. minutos, del mismo día, el presidente del jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

  
Mtro. JAVIER RUPERTO ROJAS JIMENEZ  
DNI N° 43446519  
Código ORCID: 0000-0001-9734-064X  
Presidente de Jurado de Tesis

  
Mg. CHRISTIAM GIANCARLO LOAYZA PEREZ  
DNI N° 10813859  
Código ORCID: 0000-0002-2715-6385L  
Miembro de Jurado de Tesis

  
Dra. VANESSA RENEE ROQUE RUIZ  
DNI N° 42367223  
Código ORCID: 0000-0003-3112-5888  
Miembro de Jurado de Tesis

# Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes–2022

*por* Cristopher Jhoan Calderon Cabrera



---

Mtro. Publio Francisco Jimenez Belmont  
Código ORCID: 0000-0003-4552-4089  
Asesor de Tesis |

---

**Fecha de entrega:** 12-feb-2024 06:25p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2283487151

**Nombre del archivo:** TESIS\_-\_CALDER\_N\_CABRERA\_CRISTOPHER\_1.docx (2.56M)

**Total de palabras:** 15830

**Total de caracteres:** 89473

# Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	9%
2	<a href="http://www.dspace.unitru.edu.pe">www.dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://lareferencia.org">lareferencia.org</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	

Mtro. Publio Francisco Jimenez Belmont  
Código ORCID: 0000-0003-4552-4089  
Asesor de Tesis |

10	<a href="https://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%
11	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	< 1%
12	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	< 1%
13	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	< 1%
14	<a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%
15	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	< 1%
16	<a href="https://repositorio.cientifica.edu.pe">repositorio.cientifica.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%
17	<a href="https://www.testament.cat">www.testament.cat</a> Fuente de Internet	< 1%
18	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	< 1%
19	<a href="https://suprema-corte.vlex.com.mx">suprema-corte.vlex.com.mx</a> Fuente de Internet	< 1%
20	<a href="https://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	< 1%





21	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	< 1%
22	<a href="http://www.dlh.lahora.com.ec">www.dlh.lahora.com.ec</a> Fuente de Internet	< 1%
23	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	< 1%
24	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%
25	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%
26	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%
27	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1%
28	<a href="http://derechos.org.ve">derechos.org.ve</a> Fuente de Internet	< 1%
29	<a href="http://dspace.unl.edu.ec">dspace.unl.edu.ec</a> Fuente de Internet	< 1%
30	<a href="http://cap3deanteproyecto.blogspot.com">cap3deanteproyecto.blogspot.com</a> Fuente de Internet	< 1%
31	<a href="http://www.comfia.net">www.comfia.net</a> Fuente de Internet	< 1%
32	<a href="http://www.polodelconocimiento.com">www.polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	< 1%



33

lareferencia.org

Fuente de Internet

<1%

34

www.sbs.gob.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Mtro. Publio Francisco Jimenez Belmont

Código ORCID: 0000-0003-4552-4089

Asesor de Tesis |

## **DEDICATORIA:**

*A mi familia por el apoyo incondicional, pero, sobre todo a mi mamá, por ser la razón primordial por la que me he esforzado para alcanzar esta meta tan importante en mi vida profesional, confío que en algún momento pueda hacerte sentir orgullosa por lo que estoy logrando y lograré; también es inevitable mencionar a mi abuelo a quien recuerdo siempre con mucho cariño por ser ejemplo de tesón, disciplina, espero que donde te encuentres estés orgulloso de este logro.*

## **AGRADECIMIENTO:**

*Familia, amigos, docentes, de quienes puedo mencionar a mis amigos de la carrera, Luis, José Alfredo, Santos, Mirley, Ana Lucía, Tais, a quienes les tengo un cariño enorme por haber formado parte de mi vida por casi una década y a quienes les auguro un futuro lleno de éxitos; quiero agradecerle también, a mi tío Marco Antonio, por haberme ayudado de manera desinteresada con la construcción de este informe y por estar siempre atento con los detalles y correcciones del mismo, eres una persona extraordinaria, te deseo éxitos y buena salud a ti, a tu esposa y a tus hijos, gracias a todos ustedes he culminado con esta parte importante de mi vida profesional y personal, tarde mucho en lograrlo, pero estoy satisfecho y feliz por finalmente conseguir este objetivo.*

# ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA .....	i
CARÁTULA DE JURADOS .....	ii
CARÁTULA DE ORIGINALIDAD .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
<b>RESUMEN.....</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>11</b>
<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>12</b>
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA .....</b>	<b>18</b>
2.1. Antecedentes Internacionales.....	18
2.2. Antecedentes nacionales.....	18
2.3. Bases teóricas .....	22
2.3.1. Extinción de la relación laboral .....	22
2.3.2 Aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática.....	26
2.4. Definición de términos básicos .....	29
<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>31</b>
3.1. Hipótesis de investigación .....	31
3.2. Definición y operacionalización de las variables .....	31
3.3. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis .....	32
3.3.1. Tipo de estudio.....	32
3.3.2. Diseño de contrastación de hipótesis .....	34
3.3.3. Población, muestra y muestreo .....	36
a. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>41</b>
4.1. Resultados .....	41
4.1.1. Resultados generales.....	41
4.1.2. Resultados por objetivo .....	43
4.2. Discusión.....	48
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>56</b>
<b>VIII. ANEXOS.....</b>	<b>62</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Población de Abogados Colegiados al ICAT.....	<b>36</b>
<b>Tabla 2.</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento .....	<b>38</b>
<b>Tabla 3.</b> Frecuencias y porcentajes con relación a la edad de los profesionales encuestados .....	<b>41</b>
<b>Tabla 4.</b> Frecuencias y porcentajes con relación a la especialidad de los profesionales encuestados .....	<b>42</b>
<b>Tabla 5.</b> Frecuencias y porcentajes con relación a la experiencia profesional de los profesionales encuestados.....	<b>42</b>
<b>Tabla 6.</b> Percepción de la extinción de la relación laboral.....	<b>43</b>
<b>Tabla 7.</b> Aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática.....	<b>43</b>
<b>Tabla 8.</b> Percepción de la comunidad jurídica respecto a los principios afectados por la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática... .	<b>44</b>
<b>Tabla 9.</b> Relación entre la percepción de la comunidad jurídica respecto a extinción de la relación laboral y los principios afectados con la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática.....	<b>45</b>
<b>Tabla 10.</b> Percepción de la comunidad jurídica respecto a las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.....	<b>45</b>
<b>Tabla 11.</b> Relación entre la percepción de la comunidad jurídica respecto a extinción de la relación laboral y las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática.....	<b>46</b>
<b>Tabla 12.</b> Percepción de la comunidad jurídica respecto a los supuestos de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022 .....	<b>46</b>
<b>Tabla 13.</b> Relación entre la percepción de la comunidad jurídica respecto a extinción de la relación laboral y los supuestos de la causal de jubilación obligatoria automática .....	<b>47</b>

<b>Tabla 14.</b> Relación entre la percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022 .....	<b>48</b>
---	-----------

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Pruebas de normalidad.....	<b>62</b>
<b>Anexo 2.</b> Operacionalización de variables.....	<b>63</b>
<b>Anexo 3.</b> Instrumento de recolección de datos.....	<b>65</b>
<b>Anexo 4.</b> Cuestionario Virtual .....	<b>69</b>
<b>Anexo 5.</b> Matriz de consistencia.....	<b>77</b>



## RESUMEN

La presente investigación se da a partir del deseo y la importancia de querer conocer la visión que tiene la comunidad jurídica respecto a nuestro tema en mención, de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por este motivo, se planteó como objetivo general analizar esa percepción; para eso, se estructuró una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, transversal y diseño no experimental, que contó con una población de 967 abogados colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes, en adelante ICAT y que mediante un muestreo no probabilístico, por conveniencia, se asumió una muestra de 53 abogados; a ellos se les aplicó sendos cuestionarios con cuya información se pudo concluir que la percepción de la comunidad jurídica respecto a nuestro tema se relacionan significativamente, esto debido que a la aplicación del coeficiente Rho de Spearman se logró un coeficiente de 0,568 y un  $p < 0,01$ .

Palabras clave: Jubilación, relación laboral, despido, extinción.

## **ABSTRACT**

The present research is based on the desire and importance of wanting to know the vision of the legal community regarding our subject, according to the Law on Productivity and Labor Competitiveness; for this reason, it was proposed as a general objective to analyze this perception; for this purpose, a quantitative research was structured, descriptive, transversal and non-experimental design, which had a population of 967 registered lawyers in the Illustrious Bar Association of Tumbes, hereinafter ICAT and that through a non-probabilistic sampling, for convenience, a sample of 53 lawyers was assumed; to them were applied two questionnaires with whose information it was possible to conclude that the perception of the legal community regarding our subject are related significantly, this due to the application of the Spearman Rho coefficient was achieved a coefficient of 0.568 and a  $p < 0.01$ .

Keywords: Retirement, employment relationship, dismissal, termination.

## I. INTRODUCCION

La ancianidad es una circunstancia natural por la que transitan todas las personas, que genera consecuencias jurídicas, acorde a los estudios desarrollados en 1990 por el Banco Mundial, los cuales determinaron que de 500 M de seres humanos que equivaldrían al 10 por ciento de toda la población del mundo en aquella época, eran mayores de 60 años y que se estimaba para el 2030 que la cantidad de adultos mayores se triplicará (Abanto, 2014, como se citó en Aguilar Lugerio y Baltodano Bermudez, 2021).

Se tiene también que según el último informe sobre expectativas de la población del mundo en el 2019, emitido por la Organización de las Naciones Unidas en adelante (ONU), se estima un aumento de la población mundial en un aproximado de 2.000 millones durante los 30 años venideros, por lo cual pasará de 7.700 millones en la actualidad a unos 9.700 millones en el año 2050, además, se puede extraer del informe que, la población mundial está empezando a envejecer, mientras que el grupo etario de 65 años o mayores de 65 es el que tiene un mayor crecimiento, por ello, al hacer una comparación, se tiene que, para 2019 una de cada 11 personas en el mundo tiene una edad mayor a 65, representando el 9% de la población, sin embargo, según el informe se valora que en el 2050, este porcentaje aumentará a un 16 % por lo que, una de cada seis personas en el planeta tendrá más de 65 años (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2019, p.1-2).

Pese a ello, en el Perú, tenemos todavía un mecanismo que termina siendo una barrera limitante para la evaluación y continuidad en su puesto de trabajo de un adulto mayor, tratándose siempre de una modalidad de jubilación obligatoria, que se configura de forma automática por el solo cumplir con la edad determinada en la normativa, cuando lo que sucede realmente es que es un derecho que se sujeta a la complacencia de las condiciones indispensables, además se da a conocer que la norma indica la jubilación automática y obligatoria cuando un colaborador cumple 70 años, por tanto, esta acción no depende de un trámite o requisito alguno, con la excepción del colaborador como derecho pueda percibir una pensión por concepto de jubilación, entonces, conforme a esta premisa, podría extinguirse el

contrato de un trabajador que cumple con la edad establecida, pero que tiene, por ejemplo, el tiempo de aportación mínima, la cual es de 20 años acreditados, según el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), lo que configura errores de redacción del legislador de orden conceptual, ya que, se sabe que la jubilación, está condicionado al cumplimiento de requisitos básicos que no tienen que ver solo con la edad (Abanto Revilla y Paitán Martínez, 2019).

En nuestro país, conforme al último Informe Técnico desarrollado por el INEI sobre la “Situación de los adultos mayores” informe que comprende el periodo de julio-agosto-septiembre de 2021 y publicado en diciembre del mismo año; explica que nuestro país se encuentra en un proceso de envejecimiento, esto se debe a que esta población, tuvo un aumento porcentual, pues tal como indica la Organización de Naciones Unidas, se originó un aumento rotundo con relación a la década de los cincuenta donde se presentaba un 5.7% pasando a un 13.0% en el año 2021, llegando con esto a ser más del doble, además, en el apartado de actividad económica, se señala que, en la actualidad la población adulta mayor que forma parte de la Población Económicamente Activa (PEA) representa un 51.4% del total, esto evidencia que, los trabajadores mayores a los 60 años, prefieren continuar en su puesto de trabajo, que jubilarse y recibir una suma irrisoria con pensión, esto se demuestra en el apartado de afiliación a sistemas de pensión, donde se refleja que solo el 36.6% del total se encuentra afiliado a alguno de estos sistemas (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021, pp. 1-13).

Esta realidad nos lleva a afirmar que el grupo etario mayor de 60 años, no está pensando en jubilarse y descansar después de trabajar durante varias décadas, tienden a no hacerlo, a pesar que si se utiliza el sentido común, el accionar de un trabajador adulto mayor, debería inclinarse a la destinación de un porcentaje de sus ingresos a una cuenta de ahorros para poder cubrir los gastos que se genere en su retiro de la vida laboral, de esta forma, los adultos mayores se ven forzados a continuar trabajando para solventar las necesidades de su grupo familiar y las necesidades propias; sobre todo si consideramos, que no todos los trabajadores tienen la misma oportunidad de hacerse con una pensión de jubilación afiliándose ya sea al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) o al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) pues en la actualidad, en materia previsional y de seguridad social, implica un enorme desafío, luchar contra la creciente y

reinante informalidad laboral, que permite la contratación de trabajadores por periodos reducidos y no a plazo indefinido.

Con ello se origina también la subcontratación de trabajadores que, para Carranza Abanto, (2019) ha quedado lejos de ser considerada como una herramienta significativa, eficaz y útil para la creación de nuevos puestos de empleo y, por ello, no ha demostrado una injerencia que refleje sostenibilidad en la disminución de la falta de empleo en el país.

Por consiguiente, es de suma importancia determinar si la normativa actual regula adecuadamente, el vínculo de trabajo del colaborador que tenga 70 o más años, sin embargo continúa ejerciendo sus labores de no ser así, estos trabajadores se hallarían en un estado de desprotección frente a sus empleadores, quienes podrían hacer uso de la facultad extintiva que poseen para extinguir dicho vínculo, que los ata a su o sus trabajadores, ya que, si la regulación que existe es imprecisa o ambigua, podría ocurrir que el empleador considere mantener a un trabajador adulto mayor en su puesto de trabajo, considerando que podría terminar la relación laboral en cualquier momento, sin que esto acarree alguna consecuencia legal.

Por todo ello, la normatividad de trabajo, considera como uno de los presuntos que tienen validez para la eliminación del contrato de trabajo a la jubilación, con respecto se señala en el artículo 16 de la LPCL, el cual debe ser concordado con el artículo 21 del mismo texto normativo, en el cual se señala que “La jubilación es de carácter obligatorio y automático en caso que el colaborador cumpla 70 años, salvo pacto en contrario”. (Decreto Supremo N°003-97-TR 1997 p.5)

Entonces, se puede afirmar que existen dos momentos en los que el empleador puede hacer uso de la facultad extintiva que lo premune, el primero se origina cuando el colaborador es beneficiado con una pensión jubilatoria, de esta forma se produciría la extinción del vínculo laboral, desde el instante que le es reconocido el derecho a gozar de una pensión, es preciso indicar que en el primer supuesto, la norma es ambigua, ya que, no indica con precisión y claridad si la dimisión se produce tan solo con reconocer el derecho a una pensión, o con el gozo de esta; y, el segundo supuesto ocurre cuando el trabajador llegue a la edad de jubilación, configurándose así, una jubilación de carácter obligatorio y automático, salvo que exista pacto en contrario (Aguilar Lugerio & Baltodano Bermudez, 2021).

De todo lo antes descrito surgen interrogantes, que se originan de la lectura del numeral mencionado, hecho que revela la negligencia del legislador al no tener en cuenta todos los supuestos que podían presentarse en la norma materia de investigación; restringiéndose a aplicar un sólo presunto en el que se configura la jubilación de carácter obligatorio y automático, ya que, no hay detalle alguno de lo que pasara si no se cumpliera tal supuesto o como debe ser interpretada la frase la frase “salvo pacto en contrario.

Es por ello que resulta vital analizar y determinar si la desaparición de la relación de trabajo por causa de jubilación es aplicada adecuadamente, teniendo en cuenta los principios y derechos que se encuentran reconocidos y relacionados con el problema de investigación.

Siguiendo el contexto el problema se plantea de la siguiente manera:

¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes?

La investigación desarrollada se justifica teórica y científicamente, ya que, busca contribuir a la comunidad jurídica, proporcionando información útil, conceptos básicos que, complementarán la literatura y el conocimiento que ya existe, pero que es escaso, sobre la figura de la eliminación del vínculo de empleo y la causa de jubilación de carácter obligatorio y automático, las cuales se encuentran reguladas en la LPCL, siendo así, pretende servir como guía, fuente de información y de consulta para futuras investigaciones.

La investigación planteada encuentra su justificación social en que los trabajadores en su mayoría, desconocen sobre la existencia de vacíos legales que vulneran sus derechos, tales como la estabilidad laboral, igualdad, no discriminación y otros, por ello, lo que se busca es que esta investigación sirva como aporte o punto de partida, para la realización de investigaciones mucho más detalladas y profundas que puedan lograr la modificación de la normativa vigente sobre jubilación y causas de eliminación del vínculo de trabajo, a través de propuestas legislativas, que consigan una mejor defensa y protección de los derechos de los trabajadores que pertenezcan al grupo etario de 60 años a más, quienes necesitan una protección

especial, con la implementación de mecanismos o normas que protejan sus derechos adecuadamente y que les den seguridad jurídica.

La presente investigación se justifica en la práctica, ya que, con ella se pretende determinar en base a las percepciones de la comunidad jurídica y los resultados que se obtengan a través del análisis de datos, si la “Aplicación de la jubilación obligatoria automática como causal de extinción de la relación laboral”, es adecuada, si su redacción es ambigua e imprecisa y si vulnera principios y derechos reconocidos a los trabajadores. Todo lo descrito podría generar nuevas aportaciones e investigaciones respecto al tema materia de estudio.

La presente investigación beneficiará directamente a los estudiantes de pregrado de las distintas facultades de derecho del país, así como a la comunidad jurídica nuestra región, conformada por el (ICAT), teniendo en cuenta que el ámbito de aplicación del proyecto es local.

La presente investigación tiene como usuarios de los resultados que se obtengan a los estudiantes de pregrado de la carrera académico-profesional de derecho de las distintas universidades del país, puesto que, se pretende que cuando accedan a la presente investigación, visualicen los resultados obtenidos, los mismos que podrían servir como pauta o ruta para futuras investigaciones especializadas en derecho laboral.

El objetivo general del estudio fue Analizar la percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.

Los objetivos específicos han sido los siguientes:

Determinar la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Tumbes-2022.

Determinar la percepción de la comunidad jurídica respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Tumbes-2022.

Relacionar la percepción de la comunidad jurídica respecto a extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática

regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (principios afectados, tipologías y supuestos) en Tumbes-2022.



## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes Internacionales**

López Cabrera (2020), en su investigación, su objetivo fue analizar las figuras jurisdiccionales del despido justificado y el visto bueno, además, de su fundamentación jurídica y proponer una reforma normativa; en el apartado metodológico empleó el enfoque cualitativo, aplicó el método hermenéutico, el diseño no experimental y como tipo de investigación la descriptiva; los resultados obtenidos indicaron que los entrevistados destacaban la necesidad imperiosa de una reforma de la figura de la aprobación de una normativa detallada, concluyendo que una reforma que cambie la aprobación por despido de forma justificada aplicada en Chile es necesaria, ya que, el primero afecta el principio de celeridad y economía procesal generando falta de confianza en las partes que conforman la relación de trabajo.

Rodríguez Cevallos (2018), en su tesis, tuvo como objetivo analizar las figuras del visto bueno y dimisión informal como causales de desaparición de la relación de trabajo, determinar si el visto bueno permite o posibilita la extinción unilateral del vínculo laboral, en el apartado metodológico empleó un enfoque cualitativo, los métodos histórico-comparativo, deductivo-inductivo, el diseño no experimental; obtuvo como resultados que el 80% de los Inspectores y Jueces de trabajo entrevistados, coincidieron que el Código de trabajo es impreciso en lo que concierne a la aplicación de la figura de la aprobación, y el 40% concordaron en que el Código Sustantivo no salvaguarda los derechos del trabajador, arribó a la conclusión de que el Código Laboral contiene disposiciones incongruentes y contradictorias, vulnerando el principio a la igualdad de armas, ya que en la mayoría de resoluciones judiciales, se evidencia un favorecimiento que a veces resulta excesivo en beneficio del trabajador

### **2.2. Antecedentes nacionales**

Mendoza Peña (2016), en su investigación, consideró como fin investigar la Jubilación automática, empleó el enfoque mixto, el método Hipotético-Deductivo,

diseño Causal-Explicativo, y el tipo de investigación es Descriptivo y su resultado fue que el porcentaje de la falta de conocimiento de los planteamientos teóricos en los operadores del derecho fue de un poco más del 50 % y el conocimiento es del 48%; concluyendo que existe un 52% de empirismos normativos, el 51% respecto a los Planteamientos Teóricos y el mismo para las normas, 54% respecto a la jurisprudencia.

Alvarez Goicochea y Cabrera Zelada (2020), en su tesis, trazaron como objetivo la determinación de la transgresión del principio a la igualdad ante la Ley y aplicarlo para cotejar las condiciones de estabilidad de trabajo entre los colaboradores comunes y los que tenían ciertos privilegio o status, en el régimen privado; empleando el enfoque Cualitativo, el método dogmático jurídico, diseño No Experimental y de tipo Descriptivo-Prescriptivo; concluyendo que el principio de igualdad ante la Ley es transgredido debido al retiro no justificado de la confianza del jefe hacia sus trabajadores.

Santos Fernandez (2018), en su tesis, trazó como objetivo determinar el nivel de preparación para la jubilación de colaboradores de New Transport S.A, empleando el enfoque Cuantitativo, el diseño es no experimental y el tipo de investigación es Descriptivo; obtuvo como resultados, que, la preparación para la jubilación de los colaboradores es un 62% desfavorable; concluyó que es muy importante el proceso de preparación para la jubilación, puesto que, permite al trabajador planificar y adaptarse al futuro que les espera al desvincularse de la empresa empleadora.

Guerrero Bardales (2021), en su tesis, cuyo objetivo fue determinar la aplicación del principio de primacía de la realidad para reconocer el vínculo laboral y los beneficios del trabajador; empleó el enfoque mixto, el diseño utilizado es no experimental y el tipo es Descriptivo; los resultados que obtuvo arrojaron que un 64% de la población está de acuerdo que el principio de primacía de la realidad debe ser analizado, para mayor protección del colaborador frente a las arbitrariedades del empleador; concluyó que el principio señalado permite establecer el vínculo laboral entre empleador y trabajador y por ende, debe ser observado por los operadores de justicia quienes preeminentemente utilizan la actuación de pruebas documentales para fundamentar sus decisiones.

Aguilar Lugerio y Baltodano Bermudez (2021), en su tesis, cuyo objetivo fue determinar si la aplicación de la jubilación de carácter obligatorio en colaboradores que cumplieron los 70 años y continúan laborando, configuran despido arbitrario, además, analizar los criterios que admite la Corte Suprema de Justicia y los jueces de los juzgados especializados sobre aplicar la jubilación de carácter obligatorio como una de las causales que extingue el vínculo laboral; empleó el enfoque mixto, los métodos inductivo-deductivo, Hermenéutico y Exegético, el tipo de investigación descriptiva; arrojó resultados que advierten que los criterios jurisprudenciales utilizados por la Corte Suprema no son uniformes, con relación a los procesos indemnizatorios por despido arbitrario y que para interpretar los numerales 16 y 21 de la LPCL, los magistrados han tenido en cuenta los principios de pro operario y continuidad laboral; concluyó que existe un vacío normativo en el artículo 21 que es el pacto en contrario y la forma de resolver los procesos que derivan de la continuidad laboral después de cumplidos los 70 años.

Rodríguez Alcántara y Vergara Ávila (2020), en su tesis, consideró como objetivo analizar la jurisprudencia referente al retiro de la confianza como causal de extinción del contrato y analizar la viabilidad de una modificación de la norma; utilizaron el enfoque cualitativo, diseño no experimental, tipo explicativo-descriptivo; obtuvieron como resultados que los colaboradores de confianza ostentan limitaciones como la desprotección frente a un despido arbitrario y la otra limitante es la falta de tutela resarcitoria y derecho a la indemnización; concluyó que se necesita una modificatoria a la LPCL, que incluya con precisión el pago de una compensación por este despido.

Zaga Castillo y Chayña Vilca (2017), en su tesis, trazaron como objetivo analizar si existe abuso del derecho como causal de despido respecto a los trabajadores de confianza, así como examinar la normativa vigente que contiene la causal señalada; en la metodología utilizada se registra el enfoque cualitativo, los métodos hermenéutico, dogmático y analítico, diseño de investigación no experimental y los tipos descriptivo, interpretativo e inductivo; obtuvieron como resultado que desconfianza y el despido arbitrario, no restringe el derecho al pago de una compensación al trabajador, tal como señala el Tribunal Constitucional; concluyeron que existe un vacío normativo, por lo que es necesario considerar una propuesta de reforma que parametricé adecuadamente la causal de despido por

desconfianza.

Pajuelo Villafana (2017), en su tesis, cuyo objetivo fue el de determinar en qué estado se encontraba la jubilación adelantada en el proceso de reparación y compensación económica a los trabajadores cesados en el país; en la metodología utilizó un enfoque cualitativo, método hermenéutico y el tipo descriptivo; de los resultados que se obtuvo se visualiza que del total de casos el 2.3% no alcanzó beneficio alguno, el 59.8% tuvo compensación laboral, el 27.8% fue incorporado a su puesto de trabajo, el 0.02% fue reubicado y el 10% fue jubilado de forma adelantada, concluyó que las medidas reparativas debían cumplirse en los plazos establecidos, aunado a ello deben ser solucionados los vacíos legales para impedir la transgresión de derechos de los colaboradores.

Mestanza Ríos (2020), en su tesis, tuvo como objetivo analizar el resarcimiento por daño moral y examinar la naturaleza jurídica de las figuras jurídicas antes mencionadas, en el apartado metodológico empleó el enfoque cualitativo, el diseño no experimental y tipo de investigación descriptiva; su resultado fue que la figura del resarcimiento del daño moral, debe incluirse en el ámbito laboral al igual que los derechos fundamentales; concluyó que las dos figuras planteadas en el título de tesis a pesar de encontrarse en distintos cuerpos normativos, como son la LPCL y el Código Civil, pueden accionarse frente a un caso de despido arbitrario, para de esta forma ampliar la protección del trabajador de ocurrir tal hecho.

Andrade Vela (2017), en su trabajo, tuvo como objetivo determinar si los contratos indeterminados pueden ser susceptibles de la inclusión de cláusulas resolutorias, además, dar alcances sobre los contratos laborales y los elementos que conforman la relación laboral; en el apartado metodológico empleó, el enfoque cualitativo, el método hermenéutico y socio-jurídico y el tipo de investigación fue descriptiva-explicativa, del análisis de caso, obtuvo como resultado que, la Corte Suprema declaró injustificado el recurso de anulación contra la entidad, "Lima Airport Partners" y concluyó que la cláusula resolutoria puede ser ejercida por la empresa empleadora por una causa ajena a las partes, como serían un conflicto ambiental o social.

García Oviedo (2021), desarrolló un análisis crítico de la Casación Laboral N°4542-2017-Del Santa, tuvo como finalidad explicar el porqué de la adopción de un criterio

interpretativo teleológico de parte de la CSJ, resultando en la vulneración del derecho al trabajo, de los derechos a la no discriminación, a la igualdad y a un trabajo estable respecto a los colaboradores que llegan a la edad de 70 años, en el marco de aplicación del último párrafo del numeral 21 de la LPCL.

## **2.3. Bases teóricas:**

### **2.3.1. Extinción de la relación laboral**

Se debe entender la eliminación del contrato laboral terminación de la relación contrayente, el cual, conlleva al fin de las prestaciones bilaterales entre empleador y trabajador, se podría decir que, la extinción de un contrato de trabajo, genera la pérdida del empleo de un trabajador, en consecuencia, para que dicha eliminación se origine dentro de la ley, resulta vital la regularización de esta figura, por medio de la invocación de causas justas que ocasionen que la relación laboral se extinga de forma lícita (Aguilar Lugerio y Baltodano Bermudez, 2021).

#### **a. Naturaleza de la relación laboral**

Existe desconcierto de la relación de trabajo en esencia, ya que, mientras la conforman la subordinación y la subordinación económica, por el otro lado la doctrina indica que sería la subordinación el único elemento que configura la relación laboral, por ende, es importante el análisis del régimen jurídico de la institución, aclarando los factores que la conforman con la finalidad de darle respuesta a la disyunción expuesta y dar alternativas de solución (Fuster, 2015 como se citó en Vázquez García, 2021).

El Derecho Romano y la Edad Media: *Locatio Conductio Iuris*. Era conocida como el arrendamiento de actividades, la doctrina no regulaba de manera específica factores claves como el robo de materiales, la responsabilidad por daños, entre otras. Lo que queda claro es que, si tomamos de ejemplo el derecho romano, esta forma incluía 2 factores importantes, el primero tenía que ver con el prestador, el cual debía realizar las tareas encomendadas por el conductor y el otro aspecto tenía que ver con la contraprestación que debía pagar el conductor a cambio del cumplimiento de las tareas (Fuster, 2015 como se citó en Vázquez García, 2021).

El Siervo: En cuanto a la servidumbre esta era un contrato celebrado entre el señor

feudal y el siervo, este se llevaba a cabo por medio de un rito parecido al homenaje; sin embargo, no era tomado como un nexo contractual que sirviera para la consecución de fines comunes, en el que ambas partes cooperasen, se conocía como aquel estado o situación jurídica que generaba en el individuo o siervo una suerte de dependencia y subordinación total hacia el señor feudal y que, además, incluía a sus descendientes (Robles, 2015 como se citó en Vázquez García, 2021).

Código civil francés de 1804: Según Vázquez García, (2021), en el Código aludido encontramos disposiciones que continúan desde épocas inmemoriales hasta la actualidad, tales como, el menester de que el trabajo se realice de forma particular por el contratante, puesto que, tanto las habilidades como el trabajo del contratante son la razón fundamental de la voluntad del patrón, en el Código también se regulaba de forma precisa el compromiso por la actividad realizada, dándole énfasis a las obligaciones de medios que posteriormente serán relevantes al momento de estudiar la tesis de la subordinación, la jornada de trabajo y el tiempo que se laboraba efectivamente.

De lo expuesto, se puede afirmar que, la subordinación es un elemento fundamental del vínculo de trabajo y es, además, el más importante, ya que, es el que la diferencia de otras figuras jurídicas. La subordinación origina una presunción iure et de iure, de la existencia de la relación de trabajo. (Vázquez García, 2021).

### **Teorías o Tesis relacionadas a la relación laboral**

Tesis Publicista: Tesis propugnada por el especialista en derecho laboral mexicano Mario de la Cueva, tiene su sustento en que el derecho al trabajo se desarrolla dentro del marco del derecho público, dado que, por el principio tuitivo o protector, se origina la participación evidente del Estado en los vínculos de trabajo (Nava Guibert, 2019).

Tesis Privatista: Tesis propugnada por el especialista en derecho laboral uruguayo Francisco de Ferrari, tiene su sustento en que el derecho del trabajo tiene desenvolvimiento en el derecho privado, puesto que, su institución principal como es el contrato de trabajo, tiene su fundamento en el acuerdo de voluntades particulares que son las del empleador y la del colaborador (Nava Guibert, 2019).

Tesis Mixta o Dual: Propugnada por Guillermo Cabanellas de Torres, denominada

como del tercer género, se fundamenta en que hay una coexistencia de lo privado y lo público en el derecho laboral, lo privado se hace presente por medio del contrato laboral, y lo público, mediante la injerencia del Estado (Nava Guibert, 2019).

Tesis del Derecho Social: Propugnada el jurista de origen alemán Gustavo Radbruch, conocido como el padre del derecho social, esta tesis refiere que el derecho del trabajo o laboral, es básicamente una disciplina de carácter social, en donde el interés social está por encima de la intervención estatal y voluntades particulares, actualmente es la tesis que más adeptos tiene (Nava Guibert, 2019).

#### **b. Principios afectados por la eliminación del vínculo de trabajo**

Principio de Primacía de la Realidad: Considera que de darse una discrepancia entre lo declarado en los documentos o en las formalidades con los hechos, siempre se le dará prioridad a lo que haya suscitado en la realidad, trabaja en el momento en el que ocurra una contrariedad entre lo que afirman los sujetos que ocurre y lo que pasa realmente, para preferencia siempre esto último (Montoya Obregón, 2019).

Principio de Indubio Pro Operario: El principio aludido permite que el juez laboral tenga enfrente dos o más normas distintas para aplicarlas en la resolución de un mismo problema jurídico, siempre tendrá que optar por la interpretación y aplicación de la ley o norma que resulte más favorable al trabajador, teniendo en cuenta que lo que se busca es un beneficio en el tiempo, más no uno mediato o inmediato, siempre considerando que cada caso tiene sus particularidades (Montoya Obregón, 2019).

Para Nava Guibert (2019) este principio coloca al operador del derecho frente a la presencia de una norma que puede ser interpretada de varias formas por tener varios sentidos, debiendo optar el intérprete por la que sea más favorable al colaborador.

Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación: Se refiere a tener igual opciones de integrarse al mundo laboral y del buen trato en el tiempo que se ocupa un puesto de trabajo, si nos referimos a la no discriminación, esta señala que ningún trabajador debe ser escogido o rechazado en un puesto de trabajo de cualquier características físicas o condición de una persona sin considerar antes el perfil

requerido y las calificaciones obtenidas (Nava Guibert, 2019).

### **c. Reconocimiento del Derecho al Trabajo por Instrumentos y Organismos Internacionales**

La Declaración Universal de Derechos Humanos: En su numeral 23 inciso 1, advierte que, “Toda persona tiene derecho a trabajar, a elegir su trabajo, a buenas condiciones de este mismo y la protección contra la falta de este, siendo esto un derecho universal y de suma importancia que las condiciones laborales en las que se desenvuelvan los trabajadores sean optimas y se dirijan a la protección de estos últimos contra toda forma de despido (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015).

La Declaración Americana de los Derechos del Hombre: Cuyo numeral 6, indica que todo ser humano tiene derecho a poder cubrir sus necesidades mediante un trabajo escogido y aceptado.. En el siguiente numeral del pacto, menciona que los Estados deben reconocer “El derecho de todo ser humano al gozo de las condiciones de trabajo que permitan a su vez una remuneración equitativa para las condiciones como seguridad, salud, descanso entre otras del trabajador y de su familia”. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).

La Declaración Sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social: Que en su numeral XVI, contempla el derecho a trabajar y una remuneración justa. (IX Conferencia Internacional Americana, 1948).

Que fue aprobada y promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1969 y que en su numeral 6 se reconoce el desarrollo social, con lo siguiente “el desarrollo social exige que todo ser humano tiene el derecho a trabajar y a elegir su trabajo de forma libre”; de la misma forma, en su numeral 10 indica como uno de sus fines: “La seguridad del derecho al empleo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y sociedades de colaboradores y a entablar negociación en manera conjunta, el fomento del pleno trabajo productivo, la desaparición de la falta de empleo y el subempleo, las condiciones de empleo justo y favorable para todos (...); la garantía de una remuneración correcta sin ninguna discriminación(...)” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1969).



#### **d. Elementos de la relación laboral**

Prestación personal: Neves Mujica (2007), señala que el contrato de empleo tiene un objeto, el cual es la tarea que desarrolla de manera particular un trabajador determinado, de aquí se desprende la afirmación de que el colaborador deberá ser siempre una persona natural, hecho que no sucede con el empleador, que puede ser tanto una persona natural (como en los pequeños negocios o el hogar) o una persona jurídica, optando por cualquier modalidad asociativa que exista, sea esta lucrativa o sin fines de lucro.

La Subordinación: La subordinación se encuentra representada como aquella relación jurídica que existe acreedor de trabajo y el deudor del mismo, el cual este último ofrece sus servicios al 2do y le confiere la potestad para manejarla (Neves Mujica, 2007).

Este poder es comúnmente conocido como poder de dirección, según la doctrina éste le confiere la atribución al empleador de fiscalizar, dirigir y si ocurriera una falta, sancionar al trabajador. Entonces, el empleador se encuentra facultado para impartir instrucciones genéricas, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como también específicas hacia un colaborador; también, verificar si se cumple; y, en caso de constatar la inobservancia de las instrucciones imputable al colaborador, aplicarle una sanción a consecuencia de ello (Neves Mujica, 2007).

#### **2.3.2. Uso de la causal de jubilación de carácter obligatoria automática.**

La causal de jubilación obligatoria es la aplicación de la normativa vigente que determina de manera directa el fin del vínculo de trabajo, estableciéndose así una “vínculo causal” entre la ejecución de la edad fijada por el legislador y el objetivo de la relación del empleo. (Carrillo Calle 1999, p. 2)

#### **a. Principios afectados por el uso de la causal de jubilación de carácter obligatorio y automático**

Principio de Continuidad: Para Nava Guibert (2019), en la actualidad, la aplicación del principio de continuación ha ido incrementando en los establecimientos de orden administrativa y judicial, empleándose con mucha frecuencia en fallos relacionados del “TC” y de la Corte Suprema de Justicia, agrega también que una de las modalidades de aplicar este principio subyace en hacer primar el carácter de permanencia de la relación laboral sobre la eventualidad o temporalidad.

El principio de continuidad señala que si el trabajador continuase laborando por un plazo mayor al máximo que estipula la norma laboral, el cual es de cinco años, este obtendrá la protección contra el despido del trabajo y no puede ser despedido sino por la configuración de causas justas que establezca la Ley (Montoya Obregón, 2019).

**Principio de Inmediatez:** Montoya Obregón (2019), considera a este principio como parte del Derecho al Debido Proceso, y como tal es considerado como condicionante a la facultad sancionadora que posee el empleador y tiene su fundamento en el principio de seguridad jurídica, se presupone que siempre debe haber un plazo razonable e inmediato entre el instante que toma conocimiento el empleador de alguna falta cometida por el colaborador y el tiempo en el que comienza el proceso para que se sancione como corresponda.

**Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad:** Según Montoya Obregón (2019), en las relaciones laborales tanto trabajadores, como empleadores deben accionar siguiendo la razón, por ello, las directivas que el empleador dictamine, utilizando la facultad de dirección, deben encontrarse dentro de la razonabilidad, puesto que, no deben ser órdenes abusivas, arbitrarias y de cumplimiento complejo. Estas órdenes no deben vulnerar la dignidad, ni la integridad del trabajador.

**Principio de Legalidad:** El principio de legalidad tiene como fundamento al Derecho al Proceso Debido. Se debe considerar que tanto las prohibiciones como las faltas tienen que estar correctamente reguladas y tipificadas, imposibilitándose así, el empleo por analogía de comportamientos reprobables hacia el trabajador (Montoya Obregón, 2019).

#### **b. Tipologías de la jubilación obligatoria automática**

**Jubilación Voluntaria:** Para Paredes y Quiñones (2014) (...) este supuesto de jubilación tiene una estrecha vinculación con el derecho fundamental a elegir un trabajo, pues permite que un trabajador evalúe de forma voluntaria y libre si, sus aptitudes, capacidades y edad, para desarrollar las actividades propias de su puesto de trabajo, se encuentran disminuidas, lo que provocaría el fin de su contrato de trabajo y significaría su adhesión a la pensión de jubilación que le corresponda. De igual modo, indica que este tipo de jubilación no está reglada como la causante de desaparición del vínculo de trabajo en la LPCL. Si el colaborador tomara la

decisión de su jubilación, necesitará presentar su carta de renuncia, conforme con lo dispuesto en el “artículo 18° de la LPCL”, de tal manera que nos encontraremos ante la terminación del contrato de trabajo que se origina por la voluntad del trabajador (Aguilar Lugerio y Baltodano Bermudez, 2021).

Jubilación intermedia”. Esta jubilación se ubica en el artículo 21 de la LPCL, donde indica: La jubilación es obligada para el colaborador, que tenga derecho a la pensión a cargo de la ONP o del SPP, si el empleador se impone a cubrir la diferencia de la pensión y el ochenta por ciento de remuneración última del trabajador, monto que no puede ser mayor al 100% de la pensión. Si el empleador decide esto tendrá que darlo a conocer por escrito al colaborador con la finalidad de que este comience el papeleo para que se le otorgue su pensión. (...)” (Texto Unico Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

Jubilación obligatoria automática: Esta jubilación se encuentra expresada en el párrafo último del numeral veintiuno de la LPCL, donde se señala que “la jubilación es de carácter obligatoria y automática en caso de que el colaborador tenga 70 años salvo pacto en contrario.”, por ello podemos conjeturar que el legislador ha establecido que un colaborador que tiene derecho a la jubilación, cesará de forma automática y obligatoria al tener la edad de 70 años, la cual ha sido determinada en la normativa aludida (Texto Unico Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

### **c. Supuestos de Jubilación**

Jubilación automática a la edad de 70: Este supuesto señala que, el momento en que el empleador podrá hacer uso de su facultad extintiva del vínculo de trabajo por la causal de jubilación será cuando el colaborador haya cumplido la edad de 70 por tal motivo. Si el empleador no llegara a cesar al colaborador cuando este alcance los 70, el cese después por atribución de dicha causal sería inviable y podría configurarse un despido arbitrario (Mendoza Peña, 2016).

Jubilación automática a la edad de 70: Según este supuesto, la continuación del vínculo de empleo por aplicación de la causa de jubilación de carácter obligatoria puede ser alegada por el empleador en cualquier instante de que el colaborador haya cumplido los 70 años. Ante tal situación, la jubilación automática se entiende

de que después que el empleador evoque la causa de jubilación consensuada en la LPCL, el cese del colaborador se hará efectiva de forma "automática" (Mendoza Peña, 2016).

#### **2.4. Definición de términos básicos:**

**Despido:** Quiere decir despojar de la actividad o servicio prestado en la empresa, el fin o derogación del contrato o relación laboral ejecutada únicamente por el empresario o empleador (Cabanellas, 1993).

**Jubilación:** Acción o efecto de jubilar o jubilarse, es el apartamiento de un puesto de empleo particular o público, con derecho a percibir una pensión computada de acuerdo al tiempo de servicio y las remuneraciones obtenidas. Cantidad total de lo que se obtiene sin prestación de servicios actuales, y por el ejercicio profesional desplegada hasta llegar a la edad requerida o hallarse en condición de discapacidad, que antelen tal derecho (Cabanellas, 1993).

**Indemnización:** Reparación ante los daños y perjuicios hacia el agraviado del colaborador. La reparación corresponde a un pago económico. (Capon Filas y Giorlandini, 1987).

**Empleo:** Es un término que para el Derecho Administrativo designa un puesto de trabajo que se encuentre considerado dentro del presupuesto y provisto de créditos (Enciclopedia Jurídica, 2020).

**Empleador:** Persona natural o jurídica que, mediante el pago de una remuneración tiene bajo su mando y dirección a varios trabajadores dependientes. Tiene a su cargo a la, dirección, organización, decisión modificación unilateral de las condiciones de trabajo y tiene un poder disciplinario (Capon Filas y Giorlandini, 1987).

**Trabajador:** La acepción jurídica de índole laboral de este término, hace referencia en forma general, al trabajador que se encuentra en estado de subordinación o dependencia frente a su empleador, el cual debe pagarles la remuneración que les corresponda (Enciclopedia Jurídica, 2020).

De la misma manera se puede afirmar que el trabajador es aquella persona que presta sus servicios, en condición de subordinación y dependencia a través de un contrato, hacia la persona que lo retribuirá (Enciclopedia Jurídica, 2020).

**Dependencia:** Es aquel estado de inferioridad jerárquica, sujeción o sometimiento, también se podría decir que es una relación subordinada en la que se encuentra una persona con respecto a otra de mayor autoridad, poder o mando. (Cabanellas, 1993).

**Relación de Trabajo:** La doctrina italiana señala, que basta que alguien trabaje para otro en condiciones de subordinación, para que las dos adquieran derechos y obligaciones, independientemente si existe o no un contrato. Nápoli sostiene que, un vínculo laboral puede existir sin un contrato, pero no al revés. (Enciclopedia Jurídica, 2020).

**Extinción del contrato:** El contrato laboral tiene distintas formas por las que puede extinguirse, siempre que sean causas legalmente establecidas por la normativa vigente, entre las que encontramos al mutuo disenso de las partes y las que sean tengan en cuenta válidamente en el contenido del contrato, excluyendo cualquier forma de abuso o arbitrariedad del derecho que produzca el empleador o empresario. Existen otras causas como, cumplimiento del tiempo de contrato; renuncia del trabajador; muerte, entre otro. (Enciclopedia Jurídica, 2020).

**Subordinación:** Para el derecho laboral es el estado en el que se halla un trabajador que sigue las órdenes de un empleador, sin gozar de cualquier atisbo de independencia, en el cumplimiento de sus labores. Por tanto, la subordinación jurídica implica una dependencia de dinero y establece un factor característico del contrato laboral (Enciclopedia Jurídica, 2020).

**Pacto en Contrario:** Es aquella figura jurídica que permite que las partes celebren contratos o actos jurídicos, estipulando sus obligaciones, en forma distinta a la estipulada por leyes que no son de orden público (Enciclopedia Jurídica, 2020)

### III. MÉTODOS Y MATERIALES

#### 3.1. Hipótesis de investigación

##### Hipótesis general

La percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes es significativa.

##### Hipótesis específicas

**H. E. 1:** La comunidad jurídica está de acuerdo respecto a la extinción de la relación laboral.

**H. E. 2:** La comunidad jurídica está de acuerdo respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática.

**H. E. 3:** La percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática (principios afectados, tipologías y supuestos) se relacionan de manera significativa.

#### 3.2. Definición y operacionalización de las variables

##### Definición conceptual

**Variable 1: Percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción de la relación laboral.** La extinción del contrato laboral tiene que ser entendida entendiéndose, como la dilución de la relación contractual que genera el cesamiento de las prestaciones bilaterales preexistentes entre empleador y trabajador, podría decirse que, el término del contrato laboral, provoca colaborado ya no tenga su trabajo y como consecuencia, para que dicha extinción se produzca dentro de la legalidad, resulta importante la regulación de esta figura, por medio del establecimiento de causas justas que ocasionen que la relación de trabajo se extinga de manera lícita, (Aguilar Lugerio y Baltodano Bermudez, 2021).

**Variable 2: Percepción de la comunidad jurídica respecto a la causal de jubilación obligatoria automática.** En palabras de Carrillo Calle (1999) la causal de jubilación obligatoria consiste en la aplicación del mandato legal que establece de manera directa el fin del vínculo de trabajo, provocando de esta forma un vínculo causal entre cumplir la edad fijada por el legislador y la terminación del vínculo de trabajo.

### **Definición operacional**

**Variable 1.** Se tomará en cuenta cuatro dimensiones, las cuales son, naturaleza jurídica, principios afectados, Derecho del Trabajo y su Reconocimiento Internacional y Elementos de la Relación Laboral, consignando un número de catorce indicadores en total.

**Variable 2.** Para esta variable se tomará en cuenta tres dimensiones, conformadas por, Principios Afectados, Tipologías y Supuestos, consignado nueve indicadores en total.

## **3.3. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis**

### **3.3.1. Tipo de estudio**

#### **Enfoque:**

Se emplea el enfoque cuantitativo, puesto que, primero se efectuará la recolección de datos cuantitativos o algorítmico y luego pasar a dar respuesta a las interrogantes generadas, de tal manera que se puedan verificar nuestras hipótesis teniendo como base el análisis de forma estadística y la medición (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En palabras de Ñaupas, et al. (2018), este enfoque emplea un proceso que se subdivide en la recolección de datos y el análisis de datos para dar respuesta a interrogantes de investigaciones y probar hipótesis que se hayan formulado anteriormente, además, se mide las variables y los instrumentos con el uso ya sea de la estadística descriptiva y la inferencial o ambas, el tratamiento estadístico; la formulación de hipótesis estadísticas, entre otros.

Según Sánchez-Santamaría (2013), la finalidad de este enfoque es perseguir la comprobación estricta de proposiciones generales,

denominadas hipótesis por medio de la observación empírica y el experimento en muestras que tengan un alcance amplio y desde un acercamiento cuantitativo, con la finalidad de verificar y mejorar leyes (como se citó en Gallardo Echenique, 2017).

**Tipo:**

Es descriptiva porque en ella se caracteriza un individuo, un grupo, un hecho o un fenómeno, con el fin de determinar su comportamiento o su estructura, los resultados que se obtienen pueden ser ubicados en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de lo que se refiere a conocimientos (Arias, 2012).

Es explicativa pues, su fin es determinar los orígenes o las causas de determinados fenómenos, por lo tanto, su objetivo se encuentra ligado a conocer por qué es que ocurren algunos acontecimientos, estudiando los vínculos causales que existen o por lo menos, las cualidades en los que son producidos estos fenómenos (Sabino, 1992).

En palabras de Arias (2012), la investigación explicativa tiene como finalidad principal, indagar el porqué de los acontecimientos conforme al establecimiento de relaciones de tipo causa-efecto. En ese orden de ideas, las investigaciones explicativas pueden encargarse de la determinar las causas, aquí encontramos la investigación post facto, como de los efectos, aquí se encuentra la investigación experimental, todo ello por medio de la prueba de hipótesis.

Es básica o también denominada fundamental, ya que, "se encarga del objeto de investigación sin consideración de una aplicación rápida, sin embargo, siempre considerando que, gracias a sus resultados y descubrimientos, pueden aparecer otros productos y avances científicos" (Vargas, 2009, p.6).

**Diseño:**

Vara (2012), explica que los diseños de investigación son estrategias y planes, los cuales se idean para conseguir respuestas confiables a nuestras preguntas de investigación, por ende, se podría afirmar que el diseño de



investigación, sugiere la ejecución de un listado de tareas organizadas y sucesivas, que tienen que acoplarse a las características de cada estudio, que deben indicar los exámenes, los pasos a ejecutar y las maneras que se deben emplear para la recolección y análisis de datos.

El diseño empleado es no experimental debido que, en el estudio no se manipulará deliberada las variables, ya que, este diseño se observa o miden variables que ya discurrieron o que se dieron en su entorno natural sin que el investigador tuviera injerencia directa en ellos (Hernández y Mendoza, 2018).

Es una Investigación transversal, puesto que, se refiere a estudiar un acontecimiento o fenómeno en un tiempo determinado. Valbuena (2017) lo conceptualiza como una investigación involutiva, donde se confinan los acontecimientos en un punto de interés dentro de la escala historial del suceso, es correcta para estudiar la conexión entre un conjunto de variables en un punto del tiempo. (como se citó en Quezada et al., 2018).

### **3.3.2. Diseño de contrastación de hipótesis**

En este caso se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman, generalmente utilizado para la correlación de variables en un nivel de medición ordinal y que, además, es un coeficiente que permite la relación estadística a escalas de tipo Likert (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Para Ñaupas, et al. (2018), la hipótesis es una respuesta intuitiva, imaginaria que el estudiador formula, frente a un problema científico, además las puede concebir como conjeturas y suposiciones.

Para Arias (2012) es una suposición que indica la posible conexión entre 2 o más variables, la cual se realiza para dar una respuesta tentativa a un problema o pregunta de investigación.

En la presente investigación para lo concerniente al diseño de contrastación de hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de rango Tau C de Kendall, este es utilizado para el análisis de datos que no se basen en cuadrados, es decir, rectangulares. Según Ñaupas et al. (2018), en esta

medición se ubican aquellas variables que, por sus atributos, pueden ordenarse de mayor a menor, o de menor a mayor.

En la investigación se hará uso de la escala de Likert, la cual, desarrollada por Rensis Likert, en el año 1932, teniendo como base la teoría factorial de aptitudes de propugnada por el psicólogo Edward Spearman. Se trata de una técnica simple que por lo general no necesita de la intervención de expertos, esta escala consiste en un conjunto de reactivos los cuales son representados en forma de proposiciones o afirmaciones a los cuales se les solicita responder a los encuestados, las afirmaciones o juicios deben escalarse de un extremo a otro, asignándoles un valor menor a mayor o viceversa. (Ñaupas et al. 2018).

### **Hipótesis Nula**

Según Avitia Rodriguez (2015), es la afirmación de desconfianza y que se considera verdadera sobre la base de un parámetro de población, mientras que no exista demostración de lo opuesto, este tipo de hipótesis plantea la igualdad con el dato aportado, ya sea en la forma  $=$ ,  $\geq$  o  $\leq$ .

H<sub>0</sub>: **V**<sub>1</sub> Percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>, D<sub>3</sub>, D<sub>4</sub>) y **V**<sub>2</sub> Percepción de la comunidad jurídica respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>, D<sub>3</sub>), las variables y sus dimensiones no están relacionadas estadísticamente (p-valor:>0.05).

### **Hipótesis Alternativa**

“Consiste en la afirmación contraria a la hipótesis nula, además, que la hipótesis alternativa es lo que trata de establecer la prueba” (Avitia Rodriguez, 2015, p.13).

H<sub>a</sub>: **V**<sub>1</sub> Percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>, D<sub>3</sub>, D<sub>4</sub>) y **V**<sub>2</sub> respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>, D<sub>3</sub>), las variables y sus dimensiones están vinculadas estadísticamente (p-valor:  $\leq$  0.05).

Para el contraste se requiere un nivel de confianza de  $\alpha=0.05$ , por eso, para la toma de decisiones se considera como criterio que, “para todo valor de significancia ( $p$ ) = o < que 0.05, no se acepta la ( $H_0$ )”.

**Nivel de Confianza:** Se utilizará en el 95 por ciento

**Nivel de error  $\alpha$ :** para la presente se utilizará en el 0.05 o 5 por ciento

**Criterio para la toma de decisiones:** para todo valor de p-valor mayor a 0.05, se acepta  $H_0$ , por otro lado, para todo valor de p-valor  $\leq 0.05$  no se acepta  $H_0$ ”.

### 3.3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

“Se define como el total de componentes o individuos que tienen las cualidades que estamos analizando, la población es una colección de elementos acerca de los cuales deseamos hacer una inferencia” (Cortés e Iglesias, 2004, p.90).

Se encuentra dada por el total de abogados colegiados en el ICAT, los cuales son un aproximado de 967 abogados.

**Tabla 1: Población de Abogados Colegiados al ICAT.**

Abogados Colegiados al ICAT *	Nº de Población	Nº Muestral
Participantes	967	50

\*Se considerará como número base a la totalidad de abogados agremiados al ICAT, que se encuentren con vida.

#### Muestra

La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población a la que se puede acceder, de esa manera, una muestra representativa es la que tanto por su dimensión, como por sus cualidades parecidas a las del grupo, permite realizar inferencias o generalizar los

resultados al resto de la población con un margen de error conocido (Arias, 2012).

Es también una parte del todo que llamamos mundo y que se utiliza para representarlo cuando el universo esté compuesto por un número alto de unidades, que hiciese casi imposible examinar cada una de ellas que, por razones de tiempo y costos (Sabino, 1992).

## **Muestreo**

Abordando el tipo de muestreo, se debe señalar que en el presente estudio se agenció de un tipo de muestra no probabilística e intencionada, para lo cual se usó una muestra de 53 abogados agremiados al ICAT en el año 2022.

“El muestreo no probabilístico es un proceso de elección en el que la posibilidad que tienen los componentes de la población para constituir la muestra es desconocida” (Arias, 2012, p. 84).

### **a. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Método**

Si queremos definirlo, podríamos definirlo como “la vía que conduce a un objetivo que está determinado por las leyes que fijan las operaciones que tienen que hacerse para llegar a una meta” (Alonso, 2003; Izcara, 2014 como se citó en Gallardo Echenique, 2017, p.18).

El método Hipotético-Deductivo “se define como proceso de investigación que comienza con la observación de un acontecimiento posibilitando, la formulación de una hipótesis que explique dicho hecho. (Quezada et al., 2018, p.24).

#### **Técnica**

Se utilizó la encuesta, la cual es definida por Arias (2012), “la encuesta por muestreo es una técnica propia del diseño de investigación de campo, puede aplicarse de forma verbal o escrita y su objetivo es recopilar información, de un conjunto muestra de individuos, con relación a su opinión de un tema en estudio” (p. 32).

Se utilizó la encuesta, y que según expresa Espinoza y Toscano (2015) “es una técnica para conseguir información de interés sociológico, usando un cuestionario, por el cual se puede saber la opinión o valoración del individuo del que es aplicado”.

### **Instrumento de recolección de datos**

Según Bourke, et al. (2016) “el cuestionario constituye un grupo de interrogantes respecto a 1 o más variables para su medición” (como se citó en Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En esta investigación se utilizará el cuestionario, teniendo como apoyo a Espinoza y Toscano (2015) que dicen que el cuestionario requiere objetivos definidos, interrogantes bien formuladas, extensión racional, aplicación correcta y procesamiento correcto de los datos que se obtuvieron”.

### **Representación del instrumento**

**Cuestionario.** - Se utilizó para obtener información de las variables, la variable 1 tiene 4 dimensiones, agrupándose en un total de 14 indicadores, traducidos en ítems y variable 2 consta de tres dimensiones, con una totalidad de nueve indicadores, traducidos en ítems.

El cuestionario se ubica en la parte última de esta investigación en los anexos 03 y 04 respectivamente. (Cuestionario de Word y Formulario en Google Forms).

### **Confiabilidad del instrumento**

“La confiabilidad es el grado en que un instrumento obtiene resultados adecuados (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 200).

En este estudio la confiabilidad de los instrumentos se computó por medio del Alpha de Cronbach, resultante de la aplicación de una prueba piloto a 25 abogados especialistas en derecho laboral, agremiados al ICAT; según Oviedo y Campo (2005), el valor menor aceptado para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por lo tanto, un valor debajo del señalado determinaría que la consistencia interna de la escala utilizada es baja, por otro lado, el valor mayor esperado es 0,90; si se obtienen resultados por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación, es así que el

coeficiente obtenido es de 0,919, indicando que el grado de redundancia es mínimo, por lo que podemos señalar que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

**Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad del instrumento**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b><u>Alfa de Cronbach</u></b>	<b><u>N° de elementos</u></b>
0,919	25

**b. Plan de procesamiento y análisis de datos.**

Para Ñaupas, et al. (2018), Su finalidad es presentar aquellos de manera ordenada, por ende, este hecho constituiría el primer avance para lo que se conoce como el análisis e interpretación de los mismos, lo que guiará al investigador hacia la comprobación de la hipótesis, además de, establecer conclusiones que reflejen características del conocimiento científico.

**Procesamiento de datos**

Se llevó a cabo de acuerdo:

- 1.- La información recolectada se trasladó y organizó en una hoja de cálculo del programa informático Excel para el sistema operativo Windows 11.
- 2.- Después se realizó el cálculo de la información recolectada, en frecuencia, %, mediana y rango; por otro lado, para obtener los datos estadísticos inferenciales se aplicó el “coeficiente de correlación de Rho de Spearman” a través del software informático IBM SPSS Statistics v.25.0.
- 3.- Los resultados se organizaron en tablas para su correspondiente análisis.

**Análisis Inferencial de datos**

Para concretar la extracción de la información se utilizaron gráficos, que sirvieron para contrastar las hipótesis específicas primera y segunda por medio de la estadística descriptiva. También sirvió para hacer una

interpretación usando la estadística inferencial para la comprobación de la tercera hipótesis.

Según Avitia Rodriguez (2015), la estadística descriptiva es la parte más antigua de la estadística, la cual está conformada por un grupo de técnicas para la organización, representación gráfica y cálculo de cantidades de un conjunto de datos.

Según Quezada et al. (2018) la estadística inferencial se aplica en el análisis e interpretación de datos cuantitativos, con la finalidad de establecer la relación entre las propiedades del objeto de investigación, por medio del cálculo de la probabilidad de ocurrencia.

Asimismo, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, generalmente utilizado para la correlación de variables en un nivel de medición ordinal y que, además, es un coeficiente que permite enlazar de forma estadística escalas de tipo Likert (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

Aquí se analizan y describen a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos a los 53 profesionales del derecho agremiados al ICAT.

En las siguientes tablas se mostrará el detalle de las respuestas a las preguntas generales que se plantearon en el formulario de Google form y la sistematización de las respuestas a las interrogantes de cada una de las variables, según los objetivos planteados.

#### 4.1.1. Resultados generales:

**Tabla 3: Frecuencias y porcentajes con relación a la edad de los profesionales encuestados.**

	Frecuencia	%
25-34 años	29	84,9
35-44 años	8	13,2
55 años a más	7	1,9
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

En esta tabla se puede ver que, según el rango de edad de las personas encuestadas, el 84,9% se encuentran en el rango que va de los 25 a los 34 años que, el rango de 35 a 44 años se encuentra representado por el 13,2 % y solo el 1,9% de los encuestados se ubica en el rango de 55 años en adelante.



**Tabla 4: Frecuencias y porcentajes con relación a la especialidad de los profesionales encuestados.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Penal</b>	29	54,7
<b>Civil</b>	12	22,6
<b>Laboral</b>	5	9,4
<b>Administrativo</b>	2	3,8
<b>Constitucional</b>	5	9,4
<b>Total</b>	53	100.0

En la tabla 3 se aprecia que, el 54% de los sujetos de la muestra pertenecen a la especialidad Penal; 22,6% tienen la especialidad Civil; laboral, el 9,4%; el 9,4%- de ellos son constitucionalistas y el 3,4% administrativos.

**Tabla 5: Frecuencias y porcentajes con relación a la experiencia profesional de los profesionales encuestados.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>1-3 años</b>	29	54,7
<b>3-5 años</b>	8	15,1
<b>5-7 años</b>	7	13,2
<b>7-9 años</b>	2	3,8
<b>10 años a más</b>	7	13,2
<b>Total</b>	53	100.0

En la tabla número 05 se muestra la participación de 53 profesionales con experiencia profesional que va desde los rangos de 1 a 3 años, correspondiente al 54,7 % de la participación; de 3 a 5 años, que atañe al 15,1 %; de 5 a 7 años, que conforma el 13,2%; de 7 a 9 años, que representa el 3,8 % de la participación;

además, de los profesionales que superan los 10 años de experiencia, los cuales representan el 13,2 % de la participación.

#### 4.1.2. Resultados por objetivo

**Objetivo específico 1:** Determinar la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Tumbes-2022.

**Tabla 6: Percepción de la extinción de la relación laboral.**

ESCALA	F	%
T en Desacuerdo	3	5,66%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	10	18,87%
De acuerdo	39	73,58%
T. de acuerdo	1	1,89%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

En la presente tabla se aprecia que, el 73,58% de los profesionales de la comunidad jurídica está de acuerdo con la extinción de la relación laboral que regula la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por otra parte, el 18,87% de ellos se declaran neutrales; el 5,66% está en total desacuerdo y el 1,89% se encuentra totalmente de acuerdo.

**Objetivo específico 2:** Determinar la percepción de la comunidad jurídica respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Tumbes-2022.

**Tabla 7: Aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática**

ESCALA	F	%
T en Desacuerdo	1	1,9%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	14	26,41%
De acuerdo	32	60,38%
T. de acuerdo	6	11,32%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

En esta tabla se presenta la percepción de la comunidad jurídica de acuerdo a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática; se puede apreciar que el 60,38% está de acuerdo con esta aplicación que regula la Ley de Productividad y Competitividad de trabajo; el 26,41% se muestra neutral; mientras que el 11,32% se muestra totalmente de acuerdo; el 1,9% está en total desacuerdo.

**Objetivo específico 3:** Relacionar la percepción de la comunidad jurídica respecto a extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (principios afectados, tipologías y supuestos) en Tumbes-2022.

**Tabla 8: *Percepción de la comunidad jurídica conforme a los principios afectados por la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.***

ESCALA	F	%
T en Desacuerdo	3	5,66%
En desacuerdo	1	1,89%
Neutral	12	22,64%
De acuerdo	34	64,15%
T. de acuerdo	3	5,66%
TOTAL	53	100%

En esta tabla se observa la percepción de la comunidad jurídica conforme a los principios afectados por la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática; el 64,15% de los encuestados se muestra de acuerdo, mientras que 22,64% se considera neutral; el 5,66% está totalmente de acuerdo; otro 5,66% se muestra en total desacuerdo y 1,89% está en desacuerdo.

**Tabla 9: Relación entre la percepción de la comunidad jurídica respecto a extinción de la relación laboral y los principios afectados con la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática**

Correlaciones			Extinción de relación laboral	Principios afectados
Rho de Spearman	Extinción de relación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Principios afectados	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En esta tabla podemos ver el resultado de haber aplicado el Rho de Spearman para establecer la relación entre la percepción de la comunidad jurídica conforme a extinción de la relación laboral y los principios afectados con la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática; se puede notar que el coeficiente alcanzado es de 0,591, lo que indica una relación moderada y directa; además, la significancia bilateral es  $p < 0,01$ , por lo que se concluye que la relación es significativa.

**Tabla 10: Percepción de la comunidad jurídica respecto a las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.**

ESCALA	F	%
T en Desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	18	33,96%
De acuerdo	32	60,38%
T. de acuerdo	3	5,66%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

En esta tabla se presenta cómo percibe la comunidad jurídica las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes, de acuerdo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; se aprecia que el 60,38% está de acuerdo; 33,96% se muestra neutral y el 5,66% está en total acuerdo con las tipologías.

**Tabla 11: Relación entre la percepción de la comunidad jurídica conforme a extinción de la relación laboral y las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática**

			Correlaciones	
			VAR0000	VAR0000
			1	2
Rho de Spearman	VAR0000 1	Coeficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	53	53
	VAR0000 2	Coeficiente de correlación	,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se observa el resultado de haber aplicado el Rho de Spearman para establecer la relación entre la percepción de la comunidad jurídica conforme a extinción de la relación laboral y las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática; se puede notar que el coeficiente alcanzado es de 0,363, lo que indica una relación baja y directa; además, la significancia bilateral es  $p < 0,01$ , por lo que se concluye que la relación es significativa.

**Tabla 12: Percepción de la comunidad jurídica conforme a los supuestos de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.**

ESCALA	F	%
T en Desacuerdo	4	7,55%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	13	24,53%
De acuerdo	34	64,15%
T. de acuerdo	2	3,77%
TOTAL	53	100%

En esta tabla se presenta la forma de percibir los supuestos de la causal de jubilación obligatoria automática, de acuerdo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; se observa que el 64,15% de los encuestados considera estar de acuerdo; 24,53% se muestra neutral; 7,55% está en total desacuerdo y 3,77% se muestra en total acuerdo.

**Tabla 13: Relación entre la percepción de la comunidad jurídica respecto a extinción de la relación laboral y los supuestos de la causal de jubilación obligatoria automática**

			Correlaciones	
			VAR0000 1	VAR0000 2
Rho de Spearman	VAR0000 1	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	VAR0000 2	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con la aplicación del Rho de Spearman se pudo establecer la relación entre la percepción de la comunidad jurídica conforme a extinción de la relación laboral y los supuestos de la causal de jubilación obligatoria automática; se puede observar que el coeficiente obtenido fue de 0,583, lo que indica una relación moderada y directa; también, la significancia bilateral es  $p < 0,01$ , por lo que se concluye que la relación es significativa.

**Objetivo general:** Analizar la percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.

**Tabla 14: Relación entre la percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022**

<b>Correlaciones</b>			VAR0000 1	VAR0000 2
Rho de Spearman	VAR0000 1	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	VAR0000 2	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede ver el resultado de haber aplicado el Rho de Spearman para determinar la relación entre la percepción de la comunidad jurídica conforme a la extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática; se aprecia que el coeficiente alcanza 0,568, lo que indica una relación directa y moderada; además, se obtuvo  $p < 0,01$ ; por lo tanto, la relación es significativa.

## **4.2. DISCUSIÓN**

Obtenidos los resultados, es posible poder confrontarlos con los que obtuvieron otros investigadores en estudios similares o con las bases científicas que le han servido de fundamento, con la intención de analizar la relevancia del estudio y su aporte al mundo académico. En ese sentido, se evaluará los resultados de acuerdo con los objetivos planteados.

En el objetivo específico 1 se aplicó un cuestionario a una muestra representativa de la comunidad jurídica en Tumbes, cuyos resultados se sistematizaron en una tabla de frecuencias y porcentajes, en la que se reportó que la percepción de la comunidad jurídica indica que está de acuerdo con la extinción de la relación laboral

que se regula por la LPCL, pues el 73.58% de los profesionales se ha manifestado en ese sentido.

En lo que respecta al segundo objetivo específico; se encontró que los profesionales de la jurisprudencia en Tumbes, en su mayoría (60.38%) ha manifestado su acuerdo con la aplicación que regula la Ley de Productividad y Competitividad de trabajo.

En cambio, coincide con Andrade (2017), quien alcanzó obtuvo como resultado que, “la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación contra una empresa y concluyó que la cláusula resolutoria puede ser ejercida por la empresa empleadora por una causa ajena a las partes, como serían un conflicto ambiental o social”.

Para el análisis de la causal de jubilación obligada se asumió la definición que propuso Carrillo (1999) que es “la aplicación de la normativa en vigencia que determina de manera directa con el fin del vínculo de trabajo, produciendo así una “relación causal” entre el cumplimiento de la edad fijada por el legislador y el fin del vínculo de trabajo.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se trabajó como un proceso que, para ser más didácticos y explícitos, abordó la forma de ver de cada una de las tres dimensiones de la variable aplicación de la causal de jubilación de carácter obligatorio automático; es decir, se describió cada dimensión y se calculó su relación con la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral.

En este sentido, primero se identificó cómo se percibe la afectación de principios por aplicar la causal de jubilación obligatoria automática regulada por esta Ley de Productividad y Competitividad de trabajo; se encontró que la sociedad de los juristas, en un 64.15%, manifiestan su concordancia con estas afectaciones, con una tendencia a manifestarse neutral (22.64%)

En segundo lugar, se aplicó el Rho de Spearman, con el fin de establecer la relación entre la percepción de la comunidad jurídica correspondiente a extinción de la relación laboral y los principios afectados con la aplicación de la causal de jubilación de carácter obligatorio automático; en este caso, el resultado indica un coeficiente que llegó 0,591, lo que exterioriza que entre ellas hay una asociación moderada y



positiva; por otro lado, la significancia bilateral fue  $p < 0,01$ , por lo que se concluyó que la relación es significativa; por lo tanto, la hipótesis nula fue rechazada y se procedió a aceptar la hipótesis alterna.

En cuanto a estos resultados, difieren con los de Álvarez y Cabrera (2020), quienes concluyeron que “el principio de igualdad ante la Ley es transgredido debido al retiro injustificado de la confianza del empleador hacia sus trabajadores”; es decir que, en este caso, el principio violado no ha sido contemplado en la dimensión *principios afectados*.

Esta dimensión se planteó proponiendo cuatro principios que se ven afectados con la aplicación de la causal de jubilación; a saber, el principio de **continuidad** que, según Montoya (2019) indica que “si el trabajador continuase laborando por un plazo mayor al estipulado en la norma (5 años), este obtendrá la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por la configuración de causas que establezca la Ley”; el **principio de inmediatez** que, de acuerdo con Montoya (2019), “presupone que siempre debe haber un plazo razonable entre el instante que toma conocimiento el empleador de alguna falta del trabajador y el momento de inicio del proceso para que se aplique la sanción disciplinaria que corresponda”. Otro principio es el de **Razonabilidad y Proporcionalidad** que, para Montoya (2019) “en las relaciones laborales tanto trabajadores, como empleadores deben accionar siguiendo la razón, por ello, las directivas dictadas utilizando la facultad de dirección, deben encontrarse dentro de la razonabilidad, sin vulnerar la dignidad, ni la integridad del empleado”; el principio de **Legalidad** que se fundamenta en el Derecho al Debido Proceso y considera que, “tanto las prohibiciones como las faltas tienen que estar correctamente reguladas y tipificadas, imposibilitándose así, el empleo por analogía de comportamientos reprobables hacia el trabajador” (Montoya, 2019).

Por otro lado, Guerrero (2021) aporta la necesidad de “tener en cuenta el principio de primacía de la realidad debe ser analizado, para mayor protección del colaborador hacia las arbitrariedades del empleador”. Además, Aguilar y Baltodano (2021), resaltan la existencia de “un vacío normativo en el artículo 21 que es el pacto en contrario y la forma de resolver los procesos que derivan de la continuidad laboral después de cumplidos los 70 años”.

Luego, se estableció la percepción de la comunidad jurídica conforme a las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022, según la Ley de Productividad y Competitividad de trabajo, llegando al resultado de que el 60.38% de los integrantes de la comunidad jurídica que participaron en la muestra se mostraron de acuerdo con las tipologías.

Al aplicar la estadística inferencial para establecer cómo se relacionan la extinción de la relación laboral con las tipologías de la causal de jubilación, se eligió el Rho de Spearman, con el que se alcanzó un coeficiente de 0,363; es decir, una relación baja y positiva, respaldada por una significancia bilateral de  $p < 0,01$ , por lo que se concluye que la relación es significativa; en ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

En este sentido, es importante lo que indican Zaga y Chayña (2017) quienes consiguieron concluir que “hay un vacío en la normatividad, por lo que es necesario considerar una propuesta de reforma que parametrize adecuadamente la causal de despido por desconfianza”. También se debe tener presente lo indicado por López (2020), quien concluye que “una reforma que cambie el visto bueno por el despido con justificación aplicado en Chile es necesaria, ya que, el primero afecta el principio de celeridad y economía procesal provocando falta de confianza en las partes que conforman la relación laboral”.

En cuanto a la tercera dimensión de la variable aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática; es decir, a los supuestos de dicha causal, se sistematizó la información recogida con el cuestionario y se elaboró una tabla descriptiva en la que se da cuenta que el 64.15% de la comunidad jurídica manifiesta su acuerdo con los supuestos manifestados.

Para conocer si la percepción sobre la variable extinción de la relación laboral se aliaga con la que se tiene sobre la dimensión supuestos de la causa de jubilación de carácter obligatorio automático se recurrió, como en las otras correlaciones, a la prueba Rho de Spearman, en cuya aplicación se obtuvo un coeficiente de 0,583, con lo que se identificó que están relacionadas de forma media o moderada y positiva; aparte, se consiguió una significancia bilateral de 0,000; es decir,  $p < 0,01$ , con lo que se pudo establecer que la relación entre la percepción sobre la extinción de la relación laboral se relaciona con los supuestos de la causal de jubilación

obligatoria automática es significativa; por lo tanto, se deja de lado la hipótesis nula y se da aceptación a la hipótesis alterna.

En este aspecto, se muestra una discordancia con los hallazgos de Mendoza (2016) quien consiguió como resultados obtuvo como resultado que “el % de desconocimiento de los planteamientos teóricos es de 52%; concluyendo que existe un 52% de empirismos normativos, el 51% respecto a los Planteamientos Teóricos y el mismo para las normas, 54% de la jurisprudencia”.

Por último, según el objetivo general, se procedió a su análisis sobre la base de los datos reportados en los objetivos específicos; por tal razón, al aplicar el Rho de Spearman para determinar la relación entre la percepción de la comunidad jurídica conforme a la extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática; se aprecia que el coeficiente alcanza 0,568, lo que indica una relación directa y moderada; además, se consiguió  $p < 0,01$ ; por lo tanto, la relación es significativa.

Estos resultados son discordantes con los reportados por Rodríguez (2018) quien llegó a concluir que “el Código Laboral contiene disposiciones incongruentes y contradictorias, vulnerando el principio a la igualdad de armas, ya que en la mayoría de resoluciones judiciales, se evidencia un favorecimiento que a veces resulta excesivo en beneficio del trabajador”.

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó que la percepción de la comunidad jurídica con respecto a la extinción de la relación de trabajo y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes se relacionan significativamente, pues, al aplicar el Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,568 y un  $p < 0,01$ .
- Se determinó que la comunidad jurídica está de acuerdo con la extinción de la relación laboral regulada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues el 73,58% de los encuestados así lo manifiesta.
- Quedó establecido que la comunidad jurídica está de acuerdo con la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática regula la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo que es respaldado porque el 60,38% de los participantes se han manifestado de esa manera.
- Se pudo establecer que la relación entre la extinción de la relación laboral y los principios afectados por la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, según la percepción de la comunidad jurídica, es significativa, lo que se respalda con el Rho de Spearman que alcanzó 0,591 y una significancia bilateral de  $p < 0,01$ .
- Se pudo establecer que la relación entre la extinción de la relación laboral y las tipologías de la causal de jubilación obligatoria automática, según la percepción de la comunidad jurídica, es significativa, lo que se corroboró con el Rho de Spearman, cuyo coeficiente fue de 0,363 y una significancia bilateral de  $p < 0,01$ .
- Establecido que la relación entre la extinción de la relación laboral y los supuestos de la causal de jubilación obligatoria automática, según la percepción de la comunidad jurídica, es significativa; así lo demostró la

aplicación del Rho de Spearman cuyo índice fue de 0,583 y su significancia bilateral fue  $p < 0,01$

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Que la comunidad jurídica realice un análisis más concienzudo sobre los principios que son afectados por aplicar la causal de jubilación de carácter obligatorio automático, de tal manera de que se pueda usar correctamente en los diferentes casos.
- Que la comunidad jurídica busque delimitar las características de cada una de las tipologías de la causal de jubilación de carácter obligatorio automático, con el fin de propender a una correcta aplicación de lo normado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Que la comunidad jurídica de Tumbes busque los mecanismos más pertinentes para aplicar, en cada caso, los supuestos de la causal de jubilación de carácter obligatorio automático regulada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de aplicarla de la manera más justa, tanto para empleados como para empleadores.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Revilla, C., & Paitán Martínez, J. (2019). *Comentarios acerca del estado de la vejez en el Perú y la (mal) llamada jubilación obligatoria - Pólemos*. Pólemos Portal Jurídico Interdisciplinario.  
<https://polemos.pe/comentarios-acerca-del-estado-la-vejez-peru-la-mal-llamada-jubilacion-obligatoria/>
- Aguilar Lugerio, L., & Baltodano Bermudez, K. (2021). Configuración de un despido arbitrario por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática. Universidad Nacional de Trujillo.  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17348>
- Alberto, R. G. (1980). *Metodología formal de la investigación científica* (p. 111).  
<http://www.worldcat.org/profiles/afgomez/lists/2904204>
- Alvarez Goicochea, E., & Cabrera Zelada, L. (2020). *Transgresión del Principio de Igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1372/TESIS.ALVAREZ-CABREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andrade Vela, S. (2017). *Resolución de Contratos Laborales a plazo indeterminado Casación Laboral N° 4936-2014- Callao* (p. 66).  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/726>
- Arias, F. (2012). El Proyecto De Investigación. In *El Proyecto De Investigación* (sexta, Issue July 2012). Editorial Episteme. <https://doi.org/10.29327/527957>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1969). *Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social* (p. 8).  
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ProgressAndDevelopment.aspx>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos* (p. 72). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 2200 A (XXI), 10.  
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Avitia Rodriguez, J. (2015). *Unidad De Aprendizaje: Estadística Inferencial Establecimiento de las hipótesis nula y alternativa* (p. 30). Centro Universitario Tenancingo.  
<http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/32471/1/secme-36091.pdf>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental* (Undécima E). Editorial Heliasta S.R.L. <https://issuu.com/ultimosensalir/docs/diccionario-juridico-elemental---guillermo-cabanel>
- Capon Filas, R., & Giorlandini, E. (1987). *Diccionario de Derecho Social Derecho del trabajo y la seguridad social Relación individual de trabajo*. Rubinzal-Culzoni Editores. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1412>
- Carranza Abanto, A. (2019). *Subcontratación y el Desempleo en el Perú: Análisis del Periodo 2011-2017* [Universidad Tecnológica del Perú].  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1816>
- Carrillo Calle, M. (1999, November). La Jubilación Obligatoria como causa de extinción del Contrato de Trabajo. *Repositorio Academia de La Magistratura*, 22. <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/319>
- Cesar, Q. A. et al. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. In *Editorial UTMACH* (primera, Vol. 1).  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. (A. Polkey Gómez (ed.); 2004th ed.).
- Diario Oficial el Peruano. (1997). Normas legales actualizadas 1. *Poder Ejecutivo*, 14. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0010/12-reglamento-del-texto-unico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-1.pdf>
- Ejecutivo, P. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (No. 728).



[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Aprueban Reglamento De La Ley De Productividad y Competitividad Laboral, Pub. L. No. Decreto Legislativo N°728, Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 21 (2019).

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Enciclopedia Jurídica. (2020). *Diccionario Jurídico de Derecho*.

<http://www.encyclopedia-juridica.com/i/index-s.htm>

Espinoza Freire, E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica* (E. Utmach (ed.); 2015th ed.).

Gallardo Echenique, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (E. Gallardo Echenique (ed.); Primera Ed).

<https://www.studocu.com/ec/document/universidad-nacional-de-chimborazo/proyectos-e-investigacion/metodologia-de-la-investigacion-eliana-esther-gallardo-echenique-2017-pdf-version-1/10688625>

García Oviedo, P. (2021). Informe jurídico sobre la Casación Laboral N° 4542-2017-Del Santa. In *Pontificia Universidad Católica del Perú* (p. 55).

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10153>

Guerrero Bardales, L. (2021). Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador [Universidad Señor de Sipán]. In *Universidad Señor de Sipán*.

[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna\\_Leca\\_Virgilio\\_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna_Leca_Virgilio_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

*Metodología de la Investigación* (Sexta). Mc Graw Hill Education/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología De La*

- Investigación: Las Rutas Cuantitativa*, (2018th ed.). Mc Graw Hill Interamericana Editores.  
[https://www.academia.edu/43711980/METODOLOGÍA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACIÓN\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/43711980/METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Situación de la Población Adulta Mayor*.  
<https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/ninez-y-adulto-mayor/1/>
- IX Conferencia Internacional Americana. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. In *Organización de Estados Americanos* (p. 5).  
[http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_10\\_esp1.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_10_esp1.pdf)
- López Cabrera, L. (2020). *Aplicación del despido justificado de la legislación laboral chilena para la reforma del visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana* [Universidad de Guayaquil].  
<https://buleria.unileon.es/handle/10612/12604>
- Mendoza Peña, C. (2016). *Jubilación automática a los setenta años de edad como causal de extinción de la relación laboral en la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral* [Universidad Señor De Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6106>
- Mestanza Ríos, F. (2020). El resarcimiento por daño moral como aparente exceso frente a la indemnización por despido arbitrario en el Perú [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58503>
- Montoya Obregón, L. (2019). Los principios del Derecho del Trabajo. In *Portal Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.  
<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2019/boletin-no-92/>
- Naciones Unidas Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2019). *Creciendo a un ritmo menor, se espera que la población mundial alcanzará 9*

- . 700 millones en 2050 y un máximo de casi 11. 000 millones alrededor de 2100: Informe de la ONU. <https://population.un.org/wpp/Publications/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta). Ediciones de la U. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Nava Guibert, L. (2019). *Manual De Derecho Laboral I*. <https://www.coursehero.com/file/85436044/DERECHO-LABORAL-lpdf/>
- Neves Mujica, J. (2007). Introducción al derecho del trabajo. *Pontificia Universidad Católica Del Perú, Fondo Editorial*, 71. <https://www.coursehero.com/file/85436044/DERECHO-LABORAL-lpdf/>
- Oviedo, H. C., & Campo, A. (2005). Metodología de Investigación y Lectura Crítica de Estudios Aproximación al Uso del Coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV, 572–580. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009)
- Pajuelo Villafana, H. N. (2017). Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23551>
- Rodríguez Alcántara, T., & Vergara Ávila, V. (2020). *Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62765/Surco\\_IZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62765/Surco_IZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez Cevallos, E. (2018). *El visto bueno por dimisión informal del trabajador como prueba favorable del empleador para terminar la relación laboral* [Machala: Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12343>
- Sabino, C. (1992). Carlos Sabino. In *El proceso de Investigación* (Ed. Panapo, Vol. 1). [http://paginas.ufm.edu/sabino/word/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/word/proceso_investigacion.pdf)

- Santos Fernandez, S. (2018). La preparación para la jubilación de los trabajadores del grupo New Transport S.A de la ciudad de Lima, 2018. In *Universidad Inca Garcilazo de la Vega* (p. 90).  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3611/008594\\_Trab.\\_Suf.\\_Prof.\\_Santos\\_Fernandez\\_Sarita\\_Pilar.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3611/008594_Trab._Suf._Prof._Santos_Fernandez_Sarita_Pilar.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Vara Horna, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. *Repositorio Institucional -USMP*, 451. [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net)
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 12.  
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i1.538>
- Vázquez García, L. (2021). Revista Perspectiva Jurídica UP. In *Estudios Jurídicos* (Quince, pp. 225–250). Centros Culturales de México A.C.  
<http://www.edkpublicaciones.com/up/index.php/15-ant>
- Zaga Castillo, M., & Chayña Vilca, I. (2017). Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú [Universidad Nacional Del Altiplano]. In *Universidad Nacional Del Altiplano*.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zaga\\_Castillo\\_Miriam\\_Grace\\_Chayña\\_Vilca\\_Iris\\_Gleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zaga_Castillo_Miriam_Grace_Chayña_Vilca_Iris_Gleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	,422	53	,000	,580	53	,000
VAR00002	,331	53	,000	,775	53	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 02. Operacionalización de Variables

**Título:** Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción de la relación laboral	La extinción del contrato de trabajo debe entenderse, como la disolución del vínculo contractual que genera el cese de las prestaciones bilaterales preexistentes entre empleador y trabajador, podría decirse que, la terminación del contrato de trabajo, provoca que el trabajador pierda su empleo y como consecuencia, para que dicha extinción se produzca dentro de la legalidad, resulta fundamental la regulación de esta figura, a través del establecimiento de causas justas que ocasionen que la relación laboral se extinga de forma lícita, Aguilar Lugerio y Baltodano Bermudez (2021).	Para la variable de Percepción de la comunidad jurídica respecto de la Extinción de la Relación Laboral se tomará en cuenta cuatro dimensiones, las cuales son, naturaleza jurídica, principios afectados, Derecho del Trabajo y su Reconocimiento Internacional y Elementos de la Relación Laboral, consignando un número de catorce indicadores en total.	NATURALEZA	Tesis Publicista	Ordinal
				Tesis Privatista	
				Tesis Mixta o Dual	
				Tesis del Derecho Social	
			PRINCIPIOS AFECTADOS	Principio de Primacía de la Realidad	
				Principio de Indubio Pro Operario	
				Principio de Irrenunciabilidad de derechos	
			DERECHO DEL TRABAJO Y SU RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL	Declaración Universal de Derechos Humanos	
				Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	
				Declaración Americana de los Derechos del Hombre	
				Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social	
			ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	Prestación personal de servicios	
				Subordinación	
				Remuneración	
Principio de Continuidad					
Principio de Inmediatez					
PRINCIPIOS AFECTADOS	Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad				

<b>Variable 2</b> Percepción de la comunidad jurídica respecto a la causal de jubilación obligatoria automática	En palabras de Carrillo Calle (1999) la causal de jubilación obligatoria consiste en la aplicación del mandato legal que determina de manera directa la finalización de la relación de trabajo, provocando de esta forma una relación causal entre el cumplimiento de la edad fijada por el legislador y el término de la relación laboral. El legislador, por esta vía, resulta insertando un “término final” como causa de extinción del contrato de trabajo por tiempo indeterminado.	Para la variable Percepción de la comunidad jurídica respecto de la Aplicación de la Causal de Jubilación Obligatoria Automática se tomará en cuenta tres dimensiones, conformadas por, Principios Afectados, Tipologías y Supuestos, consignado nueve indicadores en total.		Principio de Legalidad	Ordinal
			TIPOLOGÍAS	Jubilación Voluntaria	
				Jubilación Intermedia	
				Jubilación Obligatoria automática o Forzosa	
			SUPUESTOS	Jubilación Obligatoria Automática al cumplimiento de los 70 años	
				Jubilación Obligatoria Automática a partir de los 70 años	

Fuente: El Autor.

**Anexo 3. Instrumento de Recolección de Datos**  
**Cuestionario Base**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

**Estimado (a) participante:**

El presente formulario, servirá de instrumento para la recolección de información a fin de analizar la percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Por lo detallado, solicito de usted su valiosa colaboración. Por favor responda todos los ítems. Agradeciendo su colaboración.

**Bach. Cristopher Jhoan Calderon Cabrera.**

**PARTE I: ASPECTOS SOCIOACADÉMICOS.** Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando el valor en número, o una X en la casilla correspondiente:



<b>Nombres y apellidos:</b>	
<b>Edad:</b> ____ años	<b>Sexo:</b> M ( ) F ( )
<b>Correo electrónico:</b>	
<b>Número Telefónico:</b>	
<b>Especialidad:</b> Laboral ( ) Constitucional ( ) Penal ( ) Civil ( ) Administrativo ( )	
<b>Sector laboral:</b> Público ( ) Privado ( )	
<b>Cargo:</b>	

**Fuente: El Autor**

**PARTE II: Percepción de la Comunidad Jurídica respecto a la Extinción de la Relación Laboral.**

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. De acuerdo; 2. Totalmente de acuerdo.

**ITEMS**

¿Cómo percibe usted los siguientes aspectos?

		<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis Publicista, ya que, existe una evidente intervención del Estado en las relaciones laborales					
2	La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis Privatista, ya que, la principal institución jurídica, la cual es el contrato, tiene su base en el acuerdo de voluntades particulares entre empleador y trabajador.					
3	La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis Mixta o Dual, ya que, coexiste lo privado por el acuerdo de voluntades y lo público por la intervención del Estado.					

4	La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis del Derecho Social, ya que, el interés social es lo prioritario en lo que respecta a las relaciones laborales.					
5	La extinción de la relación laboral afecta el Principio de Primacía de la Realidad					
6	La extinción de la relación laboral afecta el Principio de Indubio Pro Operario					
7	La extinción de la relación laboral afecta el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos del Trabajador					
8	Con la extinción de la relación laboral se vulnera la Declaración Universal de Derechos Humanos que reconoce el Derecho Humano al Trabajo					
9	Con la extinción de la relación laboral se vulnera el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce de manera eficaz el Derecho al Trabajo					
10	Con la extinción de la relación laboral se vulnera la Declaración Americana de los Derechos del Hombre reconoce de manera eficaz el Derecho al Trabajo					
11	Con la extinción de la relación laboral se vulnera la Declaración Sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social que reconoce el Derecho al Trabajo					
12	La prestación personal de servicios como elemento de la relación laboral entre trabajador y empleador no se cumple eficazmente					
13	El poder de dirección como elemento de la relación laboral, el cual se manifiesta en el empleador es muchas veces mal utilizado en detrimento del trabajador					
14	La remuneración como elemento de la relación laboral obtenida por el trabajador por prestar sus servicios se ajusta a la realidad actual					

**PARTE III: Percepción de la Comunidad Jurídica respecto a la aplicación de la causal de Jubilación Obligatoria Automática.**

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:


Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. De acuerdo; 2. Totalmente de acuerdo.

<b>ITEMS</b>						
¿Cómo percibe usted los siguientes aspectos?		-2	-1	0	1	2
1	La aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática afecta el Principio de Continuidad del trabajador					
2	La causal de jubilación obligatoria automática afecta el Principio de Inmediatez respecto al conocimiento o desconocimiento del trabajador de alguna falta cometida					
3	Existe un abuso de la facultad de dirección del empleador hacia el trabajador que afecte al Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad					
4	La aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática por parte del empleador excede la facultad sancionadora que posee afectando el Principio de Legalidad					
5	La Jubilación Voluntaria regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, proporciona mayores ventajas o desventajas al trabajador que opta por esta.					
6	La Jubilación Intermedia regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, proporciona mayores ventajas o desventajas al trabajador					
7	La Jubilación Obligatoria automática regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, proporciona mayores ventajas o desventajas al trabajador					
8	Se configura un despido arbitrario si un trabajador es cesado después de haber cumplido los 70 años por aplicación de la causal de Jubilación Obligatoria automática					
9	Resulta excesiva la facultad extintiva que le otorga la Ley de Productividad y Competitividad Laboral al empleador para que extinga la relación laboral en cualquier momento desde que el trabajador cumple los 70 años					

**Muchas gracias por su participación**

## Anexo 4. Cuestionario Virtual

[https://docs.google.com/forms/d/14bHcXbm17\\_wKf-LfD6nq5NKXjMbrKfh9r7UYlinMkt8/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/forms/d/14bHcXbm17_wKf-LfD6nq5NKXjMbrKfh9r7UYlinMkt8/edit?usp=sharing)



Sección 1 de 3

### Encuesta dirigida a los Abogados Colegiados del departamento de Tumbes.

Tesis: Extinción de la Relación Laboral por Aplicación de la Causal de Jubilación Obligatoria Automática en Tumbes-2022.


Estimado(a) abogado de Tumbes:

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información necesaria a través del análisis de sus percepciones sobre la Extinción de la Relación Laboral por Aplicación de la Causal de Jubilación Obligatoria Automática en Tumbes-2022. Solicito de usted su valiosa colaboración. Por favor responda todos los ítems a fin que pueda enviar el formulario eficazmente. Agradeciendo su colaboración, queda de usted.

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, solo el investigador tendrá acceso a los datos proporcionados.

Atentamente. Bach. Christopher Jhoan Calderon Cabrera

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES



¿Cuál es su edad? \*

Texto de respuesta corta

¿Cuál es su especialidad? \*

¿Cuál es su especialidad? \*

- Penal
- Civil
- Administrativo
- Laboral
- Constitucional
- Otra...

¿Cuál es el sector laboral en el que se desempeña? \*

- Sector público
- Sector privado

¿Cuál es el cargo que desempeña? \*

Texto de respuesta corta

¿Cuántos años de experiencia profesional posee?

- 1-3 años
- 3-5 años
- 5-7 años
- 7-9 años
- 10 años a más

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

## Percepción de la comunidad jurídica respecto a la Extinción de la Relación Laboral.

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas a la percepción de la comunidad jurídica respecto de la variable Extinción de la Relación Laboral. Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

## Percepción de la comunidad jurídica respecto a la Extinción de la Relación Laboral.

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas a la percepción de la comunidad jurídica respecto de la variable Extinción de la Relación Laboral. Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

1.- La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis Publicista, ya que, existe una evidente intervención del Estado en las relaciones laborales. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2.- La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis Privatista, ya que, la principal institución jurídica, la cual es el contrato, tiene su base en el acuerdo de voluntades particulares entre empleador y trabajador. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3.- La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis Mixta o Dual, ya que, coexiste lo privado por el acuerdo de voluntades y lo público por la intervención del Estado. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4.-La naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral se fundamenta en la tesis del Derecho Social, ya que, el interés social es lo prioritario en lo que respecta a las relaciones laborales. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5.-La extinción de la relación laboral afecta el Principio de Primacía de la Realidad. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6.-La extinción de la relación laboral afecta el Principio de Indubio Pro Operario. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7.-La extinción de la relación laboral afecta el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos del Trabajador. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8.-Con la extinción de la relación laboral se vulnera la Declaración Universal de Derechos Humanos que reconoce el Derecho Humano al Trabajo. \*

8.-Con la extinción de la relación laboral se vulnera la Declaración Universal de Derechos Humanos que reconoce el Derecho Humano al Trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9.-Con la extinción de la relación laboral se vulnera el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que reconoce el Derecho al Trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10.-Con la extinción de la relación laboral se vulnera la Declaración Americana de los Derechos del Hombre que reconoce el Derecho al Trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11.-Con la extinción de la relación laboral se vulnera la Declaración Sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social que reconoce el Derecho al Trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



12.-La prestación personal de servicios como elemento de la relación laboral entre trabajador y empleador no se cumple eficazmente.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13.-El poder de dirección como elemento de la relación laboral, el cual se manifiesta en el empleador es muchas veces mal utilizado en detrimento del trabajador.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14.-La remuneración como elemento de la relación laboral obtenida por el trabajador por prestar sus servicios se ajusta a la realidad actual.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 3

## Percepción de la comunidad jurídica respecto a la aplicación de la causal de Jubilación Obligatoria Automática.

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas a la percepción de la comunidad jurídica respecto a la variable de aplicación de la causal de Jubilación Obligatoria Automática. Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

1.- La aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática afecta el Principio de Continuidad del trabajador. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2.-La causal de jubilación obligatoria automática afecta el Principio de Inmediatez respecto al conocimiento o desconocimiento del trabajador de alguna falta cometida. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3.-Existe un abuso de la facultad de dirección del empleador hacia el trabajador que afecte al Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4.-La aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática por parte del empleador excede la facultad sancionadora que posee afectando el Principio de Legalidad . \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5.-La Jubilación Voluntaria regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, proporciona mayores ventajas o desventajas al trabajador que opta por esta. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6.-La Jubilación Intermedia regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, proporciona mayores ventajas o desventajas al trabajador. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7.-La Jubilación Obligatoria automática regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, proporciona mayores ventajas o desventajas al trabajador. \*

8.-Se configura un despido arbitrario si un trabajador es cesado después de haber cumplido los 70 años por aplicación de la causal de Jubilación Obligatoria automática. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9.-Resulta excesiva la facultad extintiva que le otorga la Ley de Productividad y Competitividad Laboral al empleador para que extinga la relación laboral en cualquier momento desde que el trabajador cumple los 70 años. \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

## Anexo 05. Matriz de consistencia

Título: Extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes-2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	METODOLOGÍA
¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes?	La percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral por la causal de jubilación obligatoria automática en Tumbes es significativa	Analizar la percepción de la comunidad jurídica respecto de la extinción del vínculo laboral por la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.	V1. Percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral, Tumbes-2022.	<b>Estado del Arte-Revisión de la Literatura</b> <b>Antecedentes</b> <b>Bases teóricas</b> <b>Variable 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Naturaleza jurídica de la extinción de la relación laboral.</li> <li>Principios jurídicos afectados por la extinción de la relación laboral.</li> <li>Derecho del Trabajo y su Reconocimiento Internacional</li> <li>Supuestos de la extinción de la relación laboral.</li> </ul>	<b>Enfoque de la Investigación:</b> Cuantitativo  <b>Método de investigación:</b> Hipotético-Deductivo  <b>Diseño de Investigación:</b> No Experimental  <b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo-Explicativo
			V2. Percepción de la comunidad jurídica respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022.		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>		<b>Variable 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Principios jurídicos afectados por aplicación de la</li> </ul>	

			<p>causal de jubilación obligatoria automática.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipologías establecidas sobre la causal de jubilación obligatoria automática.</li> <li>• Supuestos de la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática.</li> </ul> <p><b>Definición de Términos Básicos</b></p>	
<p><b>P.E. 1.</b> ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral, Tumbes-2022?</p>	<p><b>H.E. 1.</b> La percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral es significativa</p>	<p><b>1.-</b> Determinar la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Tumbes-2022.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>967abogados agremiados al Ilustre Colegio de abogados de Tumbes (ICAT) y otros abogados que laboren en el Distrito Judicial de Tumbes que se encuentren agremiados a otros Colegios.</p>	<p><b>Muestreo:</b></p> <p>No Probabilístico e intencionado.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>53 abogados agremiados al Ilustre Colegio de abogados de Tumbes (ICAT) y otros abogados que laboren en el Distrito Judicial de Tumbes que se encuentren agremiados a otros Colegios.</p>

<p><b>P.E. 2:</b> ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022?</p>	<p><b>H.E. 2:</b> La percepción de la comunidad jurídica respecto a la causal de jubilación obligatoria automática es significativa</p>	<p><b>2.-</b> Determinar la percepción de la comunidad jurídica respecto a la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Tumbes-2022.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Datos:</b> Estadístico-Descriptivo.</p> <p><b>Prueba inferencial:</b> Correlación Rho de Spearman</p>
<p><b>P.E. 3:</b> ¿Cuál es la relación que se evidencian de la percepción de la comunidad jurídica respecto a de la extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática, Tumbes-2022?</p>	<p><b>H.E. 3:</b> La percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral y la aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática se relacionan de manera significativa.</p>	<p><b>3.-</b> Relacionar la percepción de la comunidad jurídica respecto a la extinción de la relación laboral y la causal de jubilación obligatoria automática en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en Tumbes-2022.</p>	

**Fuente: El Autor.**