



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la
locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Camacho Rios, Angelica del Carmen (orcid.org/0000-0001-7629-383X)

ASESOR:

Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe (orcid.org/0000-0002-5800-0199)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA - PERÚ
2024

Dedicatoria

A Dios por su infinito amor y todo lo que me ofrece. A mis amados hijos: Leonel Sebastián y Alí Andrés porque son la razón de mi vida y la fuerza para seguir adelante. A mis padres, por darme la vida, su apoyo incondicional y estar a mi lado en todo momento. A Enrique por proporcionarme la confianza para perseguir mis sueños y no desmayar en el intento.

Angélica.

Agradecimiento

A Dios por darme la luz y guiarme en el camino de la vida. A mis docentes por darme las enseñanzas y las experiencias, para afrontar una vida profesional de ejemplo y así poder desarrollarme como abogada. A mi Alma Mater “César Vallejo” por acogerme en mi preparación de pregrado.

Angélica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABEZA MOLINA LUIS FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023", cuyo autor es CAMACHO RIOS ANGELICA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

MOYOBAMBA, 05 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABEZA MOLINA LUIS FELIPE DNI: 41536992 ORCID: 0000-0002-5800-0199	Firmado electrónicamente por: LCABEZAM el 10-06- 2024 14:26:00

Código documento Trilce: TRI - 0756128



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMACHO RIOS ANGELICA DEL CARMEN estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CAMACHO RIOS ANGELICA DEL CARMEN DNI: 43647022 ORCID: 0000-0001-7629-383X	Firmado electrónicamente por: DCAMACHORI el 17- 06-2024 22:07:53

Código documento Trilce: INV - 1686530

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor(es).....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
II. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9. Aspectos éticos.....	15
III.RESULTADOS.....	15
IV.DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	27
VI.RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1. El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato de locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023.....	16
Tabla 2. La aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023.....	18
Tabla 3. Los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín.....	21

Índice de figuras

Fotografía 1.	Anexos Pág.11
Fotografía 2.	Anexos Pág.12

Resumen

La presente investigación se ha desarrollado en base a un tema de relevancia en el ámbito del Derecho del Trabajo, titulada las “El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023”; siendo que nuestro principal planteamiento del problema es cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato de locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023. Apartir de ello, y para poder arribar a la misma hemos utilizado un estudio de tipo básico, con un enfoque cualitativo y un diseño de estudio de casos y fenomenología; habiendo entrevistado a abogados expertos dentro del ámbito de Derecho del Trabajo, en donde se evaluó los derechos laborales y su relación con la contratación del contrato civil de locación de servicios los cuales han presentado una serie de inconvenientes, afectaciones que han impedido en buen ejercicio de la contratación administrativa en el Gobierno Regional de San Martín 2023, siendo uno de los principales problemas a nivel administrativo, como a nivel regional, evidenciándose la necesidad de proteger al trabajador frente al poder del empleador y consiste en la imposibilidad de renunciar a un derecho reconocido en una norma imperativa, el mencionado principio es una norma aplicable al Derecho Laboral atendiendo a las particularidades de esa rama jurídica y, en línea con ello, deberá ser distinto a los demás principios aplicables a otras ramas del Derecho.

Palabras clave: Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, contrato de locación de servicios, estabilidad laboral.

Abstract

This research has been developed based on a topic of relevance in the field of Labor Law, entitled "The principle of inalienability of labor rights and the allocation of services of the Regional Government of San Martín 2023"; Being that our main approach to the problem is how labor rights are inalienable in the location of services of the Regional Government of San Martín 2023; From this, and to be able to arrive at it, we have used a basic type study, with a qualitative approach, and a case study and phenomenology design; having interviewed expert lawyers within the field of Labor Law, as well as the review of files where labor rights and their relationship with the contracting of the civil contract for the rental of services were evaluated, which have presented a series of inconveniences, effects that have prevented in good exercise of administrative contracting in the Regional Government of San Martín 2023, being one of the main problems at the administrative level, as well as at the regional level where the purpose of protecting the worker against the power of the employer has been evident and consists of the impossibility of renouncing a right recognized in a mandatory norm, the aforementioned principle is a norm applicable to Labor Law taking into account the particularities of that legal branch and, in line with this, it must be different from the other principles applicable to other branches of Law

Keywords: Principle of inalienability of labor rights, service rental contract, labor stability

I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo surge de la desigualdad económica entre los trabajadores que proporcionan mano de obra y los empleadores que se benefician de su trabajo. Esta disciplina jurídica tiene sus propios principios únicos; por ejemplo, uno de los principios más importantes es la irrenunciabilidad de los derechos, que es una característica esencial y obvia de la protección de los derechos laborales de los trabajadores. En este contexto, el principio de irrenunciabilidad busca proteger a los trabajadores del poder de sus empleadores e incluye la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por normas imperativas. El principio antes mencionado es norma aplicable al derecho laboral, teniendo en cuenta las particularidades del derecho laboral. Para que esta rama sea lícita y coherente con ella, debe diferenciarse de otros principios aplicables a otras ramas del derecho.

En esa línea, tenemos que en Chile el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales sea ha consagrado de forma imperativa respecto a la aplicación en los órganos jurisdiccionales, al respecto según Ruay (2019) “Es necesario adoptar una teoría que permita que los derechos fundamentales recuperen su sitial preferencial en el ordenamiento jurídico, y no queden expuestos a la banalidad o vulgarización de su invocación, lo cual se ve reforzado si son interpretados armónicamente con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Dicha tarea es imposible de realizar si se interpretan las normas constitucionales como ordenes de optimización” (pág. 132). En ese sentido el papel de los legisladores y el papel del derecho como fuente de derechos laborales normativos incide en el principio de inalienabilidad de los derechos laborales como también en el de proporcionalidad de los derechos fundamentales cobra gran trascendencia.

La Constitución Política del Perú estipula que los derechos garantizados por la Constitución y la ley son inalienables (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 26, Numeral 2). Toyama (2021) sostiene que en tales casos no se está ante una renuncia válida del trabajador, por lo que

deberían aplicarse las normas sobre nulidad o anulabilidad para invalidar los efectos de dicho acto (p.165). Estas referencias destacan la necesidad de aplicar el principio de irrenunciabilidad, considerando también que puede ser invocado en distintas etapas del proceso, conforme a la disposición general mencionada.

Actualmente, en el Gobierno Regional de San Martín hay servidores públicos bajo los contratos de locación de servicios, ya que se trata únicamente de cumplir con la entrega del producto o servicio estipulado en el contrato. Sin embargo, en la práctica, estas personas realizan tareas propias del personal permanente.

De acuerdo con lo antes mencionado he visto conveniente, establecer el siguiente problema general, ¿Cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023?; de ello se desprenden los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023? y ¿Cuáles son los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín?.

En base en lo anterior, decidí plantearme el siguiente objetivo general: Determinar cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023. En la relación con lo anterior, tenemos como objetivos específicos: a) Analizar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023 y b) Identificar cuáles son los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín.

Además, cabe señalar que este estudio se centra en su justificación en base a cuatro criterios, la primera justificación teórica. En la investigación que se plantea busca mediante la aplicación de conceptos y teorías explicar la

situación interna que viven un grupo de trabajadores dentro del Gobierno Regional. La segunda emerge en la justificación práctica que con la realización de este trabajo de investigación buscamos encontrar soluciones concretas al problema de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, con la posibilidad de proponer cambios y la aplicación de leyes laborales vigentes hoy en día para las instituciones públicas. También se considera la justificación metodológica, que tiene la finalidad de lograr los objetivos de estudio que se han planteado, se emplearán técnicas de investigación bajo las cuales se inicia el presente trabajo de investigación, asimismo los resultados serán validados por expertos en la materia. Y se culmina con la justificación social, que se justifica en el hecho de la aplicación correcta de las normas laborales, lo que genera un impacto social directo entre los trabajadores involucrados, sus familias y la comunidad.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la investigación, es necesario considerar investigaciones previas, primero describiremos el contexto internacional y luego el contexto nacional que forma la base de este proyecto de investigación.

Como primer antecedente internacional tenemos a López Oneto, M., (2016), quien indica que el legislador, al implementar el programa constitucional, prohíbe la renuncia a los derechos laborales mientras el contrato de trabajo esté vigente, y también restringe ciertos acuerdos legales en diversos ámbitos del ordenamiento jurídico. En este sentido, la renuncia a derechos laborales irrenunciables se considera un caso típico de objeto ilícito. Además, la distinción sugerida por Gajardo entre derechos efectivamente adquiridos y simples expectativas, para superar la irrenunciabilidad, no toma en cuenta que la naturaleza del orden público laboral reduce la eficacia de las acciones de las partes, sin importar sus verdaderas intenciones. Esto se debe a que, si en la práctica se cumplen y se pueden demostrar la naturaleza de derecho del trabajo, el Tribunal del Trabajo deberá reconocer que dicha relación existe.

Asimismo, Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M. (2012), comenta que la Corte afirma que la estabilidad laboral tiene una doble función: garantizar tanto la subsistencia económica como la integración social del trabajador. Por ello, la compensación por despido injustificado no aborda completamente las necesidades personales y sociales del empleado. En la jurisprudencia colombiana se identifican dos tipos de estabilidad en el empleo: la simple y la reforzada. La estabilidad reforzada se aplica a empleados con discapacidades físicas, sensoriales o mentales, a aquellos con fuero especial, y a mujeres embarazadas. En relación con el principio de estabilidad, la Corte establece que para poner fin a un contrato, el empleador debe seguir ciertos pasos: en primer lugar, debe comunicar al trabajador las razones para la terminación del contrato, garantizando su derecho a la defensa; en segundo lugar, debe invocar la causa justa inmediatamente tras los hechos que la originan o cuando tenga conocimiento de estos; y, finalmente, debe adherirse

estrictamente a las causas justificadas reconocidas en el Derecho Laboral, sin hacer uso de analogías o introducir causas no previstas.

Cabe citar a Silva Méndez, J. L. (2011), mencionó que, según la jurisprudencia analizada, se establece que existe una relación laboral cuando hay subordinación en el trabajo realizado por el empleado. La subordinación implica dos aspectos: la facultad de dirección que tiene el empleador para indicar al trabajador cómo realizar sus tareas, y el correspondiente deber del trabajador de cumplir con esas órdenes. Por ello bajo un trabajo no subordinado, el trabajador también está obligado a cumplir con sus responsabilidades como contraparte de recibir una compensación, pero el empleador no tiene la autoridad para dictar cómo se deben realizar las labores. Por lo tanto, podemos concluir que las relaciones laborales bajo la dirección del empleador, siendo este el elemento distintivo del trabajo subordinado.

Por su parte Rojas Chávez, A. M., & Hernández Meza, N. (2004), comentaron que el principio de *reformatio in pejus*, a nivel judicial laboral de segunda instancia para pronunciar fallos que excedan o vayan más allá de lo solicitado por el demandante en caso de que el único apelante sea el condenado. Este principio establece que el tribunal superior no puede empeorar la situación del apelante único en relación con la sentencia impugnada. El artículo 31 de la Constitución, como mencionas, prohíbe al tribunal superior empeora la condición del culpable cuando sea apelante. Esto significa que, aunque el juez laboral de segunda instancia tiene la facultad de revisar lo resuelto por el AQUO principio de *reformatio in pejus* y no puede dictar un fallo que empeore la situación del apelante único en comparación con la sentencia original. Estas limitaciones constitucionales evitan que se impongan decisiones arbitrarias o injustas durante la apelación.

Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2019), aborda la relación entre la promoción del trabajo decente y el papel del Estado como empleador principal, así como los desafíos que enfrenta la implementación de políticas

de trabajo decente en el contexto colombiano, especialmente en el ámbito de los servidores públicos, como el rol del Estado como principal empleador: Se reconoce que el Estado tiene un papel fundamental en la promoción del trabajo decente, dado que es el mayor empleador en muchos países, incluyendo Colombia. Esto implica que las políticas de trabajo decente deben ser lideradas y ejemplificadas por el Estado mismo. Desarrollo normativo y contradicciones: Se menciona que, a pesar de los esfuerzos normativos, como el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 que contempla la política nacional de trabajo decente en Colombia, la realidad y el contexto laboral de los servidores públicos pueden no reflejar la aplicabilidad efectiva de estos principios. Esto puede deberse a discrepancias entre la normativa y su implementación en el ámbito laboral administrativo. Importancia del trabajo docente: Se subraya que el trabajo decente y el empleo no solo son relevantes en términos de política gubernamental, sino que también están intrínsecamente ligados a los derechos de los trabajadores poniendo énfasis a los fines institucionales de estado requiere la realización de estos principios y garantías laborales. En resumen, el texto resalta la importancia de que el Estado promueva y garantice condiciones laborales dignas y justas para sus propios empleados, alineadas con los principios de trabajo decente en Colombia.

Igualmente, Rosales Maican, R. A., (2012), indica que el texto argumenta que las distinciones que realiza la Sala en relación con los regímenes de estabilidad absoluta y relativa, condicionando la finalización de la relación laboral a la aceptación de prestaciones sociales solo en casos de estabilidad relativa, carecen de justificación. Se sostiene que, aunque la relación laboral contiene normas irrenunciables de orden público, sigue siendo un contrato de derecho privado que permite el acuerdo entre las partes. Además, se cuestiona la necesidad en términos laborales deba estar necesariamente respaldada por una transacción laboral homologada ante el Inspector del Trabajo para tener validez, argumentando que esta práctica busca simplemente otorgar cosa juzgada y no excluye la posibilidad de demostrar la finalización del vínculo laboral mediante documentos privados, como recibos

de pago de prestaciones sociales.

Según Forero-Hernández, C. F., & Cuellar-Mora, M. I. (2020), refirió texto destaca la importancia de aplicar el principio de proporcionalidad como un límite al poder punitivo del Estado. Este principio ayuda a evitar sanciones que sean arbitrarias o contrarias a los fundamentos del Estado social de derecho. Según Santofimio Gamboa (2014), el principio de proporcionalidad actúa como un mecanismo para reducir la arbitrariedad de la administración, especialmente en situaciones donde hay discrecionalidad en las actuaciones y decisiones. Por lo tanto, este principio es crucial en el proceso de estructurar y definir el alcance de la actividad administrativa sancionadora.

Por otro lado, Agustín Chamba, M., (2013), estableció que según el artículo 82 de la Constitución, el respeto a la seguridad jurídica se fundamenta en dos pilares: el acatamiento a la Constitución y la efectividad de normas legales que sean previas, transparentes, oficiales y aprovechadas por potestades previamente proporcionados. Aunque desde una perspectiva formal la sentencia pueda ser adecuada, el autor argumenta que se deben considerar otras cuestiones relevantes para la consolidación del Estado constitucional. Se destaca que el rol de garante de los derechos fundamentales atribuido a los jueces no implica simplemente aplicar la legislación vigente, ni para los jueces ordinarios ni para los constitucionales. Más bien, implica asegurar un mecanismo de control para proteger una amplia gama, desde las libertades básicas hasta los derechos sociales. Por lo tanto, la función del juez trasciende el ámbito procesal y sus decisiones tienen implicaciones que van más allá del caso concreto.

Un caso singular lo muestra Espinosa Sánchez, T., (2013), que destaca que una forma de incumplir la obligación de aplicar el derecho al trabajo es asignar un presupuesto insuficiente o distribuir los recursos públicos de manera indiscriminada, lo que impide que ciertos individuos o grupos, especialmente los desfavorecidos y marginados, puedan disfrutar de este derecho. Se menciona que tanto otras formas de gobierno como las representaciones no

asignan bastantes recursos al empleo, lo que resulta en que solo los trabajadores con contratos específicos, como los de limpieza, reciban un salario fijo y prestaciones laborales. Se subraya que los estados tienen la obligación de utilizar al máximo los recursos disponibles para garantizar el derecho al trabajo. Solo si otras formas de gobierno como las representaciones demostraran haber agotado todos los esfuerzos para utilizar sus recursos de manera efectiva, podría entenderse que la situación laboral de los derechos voluntarios o pepenadores se debe a la falta de recursos.

Igualmente, Yarrington Morales, M. A., (2020), comentó la situación de las instituciones públicas expone la realidad que subyace a la presunta ventaja legal de los trabajadores. Se argumenta que la ley se convierte en un escenario político donde diferentes actores, cada uno con sus propias estrategias y condiciones legales o estructurales, intentan explotar las inconsistencias y ambigüedades de los procesos legales en su favor. Crozier (1974) sugiere que las relaciones de poder se forman alrededor de las debilidades institucionales de las entidades gubernamentales ante las demandas de los trabajadores y la incapacidad del gobierno para evitar la creación de redes de colaboración. Estas redes actúan con el conocimiento de las autoridades, que están constreñidas por las mismas reglas procesales. En síntesis, se concluye que las instituciones públicas enfrentan dificultades para hacer cumplir la ley debido a estas dinámicas de poder y colaboración.

Por otro lado, Soriano Custodio, C. A., (2016), meritó el texto señala que el derecho burocrático presenta diversas injusticias y desventajas que afectan la dignidad de quienes pertenecen al Estado. Se argumenta que el Estado promulgó estas regulaciones en la Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado (LFTSE) con el propósito de mantener un orden político-laboral estable y evitar disturbios en las relaciones laborales, lo que otorga al Estado una ventaja considerable en los procesos judiciales en su contra. Se plantea la necesidad de revisar y armonizar los derechos laborales, tanto en la LFTSE como en otras leyes relacionadas con el servicio público, con los estándares internacionales. El objetivo es eliminar las diferencias entre trabajadores de

base y de confianza, permitiéndoles ejercer plenamente todas las normas de trabajo, la libre sindicalización, el derecho a la huelga, un proceso digno y la legalidad y seguridad jurídica. Esto contribuiría a garantizar una mayor equidad procesal entre las partes y a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores del Estado.

En tal sentido, (Barroso, et al., 2022) menciona la importancia de proteger a los trabajadores en situaciones incontrolables, ya que la protección que brinda la normativa del Ecuador significa garantías a los trabajadores y prevención de diversos delitos que contravienen las potestades y libertades de trabajadores, y que les desfavorece en cuanto a bien económico y social.

Asimismo, (Bayas & Solorzano, 2021) concluye que el alcance de los derechos laborales puede determinarse teniendo en cuenta que existen normas constitucionales que prevén ser irrenunciable laboralmente y, por tanto, las leyes laborales deben cumplir con los mandatos constitucionales.

Por otra parte, (Irureta, 2021) nos habla del ordenamiento jurídico chileno, en lo que respecta al derecho laboral está conformado por principios y reglas, siendo el principio protector la base fundacional de la regulación jurídica del trabajo, y como principios clásicos encontramos el principio de irrenunciabilidad, la continuidad laboral o la primacía de la realidad.

A continuación, (Velaña, 2019) en su artículo en la séptima conclusión nos manifiesta que las entidades del estado no respetan y violan los principios del derecho al trabajo, así como la de no discriminación establecidos en la Constitución, debiendo ser contratados todos los servidores públicos bajo un solo régimen laboral (p. 04).

Seguidamente, citamos a (Ortúzar, 2019) refiere que el gobierno chileno tiene como estrategia limitar aparentemente las normas de trabajo de los empleados públicos a través de contratos de servicios. Ante ello los empleados deben iniciar procedimientos judiciales en distintos momentos

para que le sean reconocidos derechos derivados de evidencias de formas de relación de trabajo. Por ello, al considerar tales casos, los tribunales superiores deben utilizar el derecho laboral como base legal para determinar la naturaleza del contrato de trabajo y si cumple con los requisitos para identificar una transacción laboral.

Asimismo, en Argentina (Morales, 2018) nos dice que los principios constituyen la base del derecho laboral y actúan como guías o fundamentos que inspiran las normativas laborales. El principio fundamental es el principio protector, que incluye varios subprincipios: la irrenunciabilidad, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la buena fe, la razonabilidad, el trato igualitario y no discriminatorio, y la gratuidad.

Por otro lado, (Fuentes, 2017) estableció que el contrato de servicios carecen de control de supervisión (entidades fiscalizadoras), y sólo las autoridades judiciales lideradas por la iniciativa particular pudieron descubrir y probar estas relaciones contractuales irregulares. De manera similar, como resultado, la administración pública chilena es el empleador con la mayor proporción de funcionarios a honorarios en el país, y sus empleados se encuentran en condiciones laborales desventajosas, discriminatorias e ilegales. Esto supone que, a nivel de los privados, conminando al Estado a redirigir sus esfuerzos para legalizar a nivel nacional las relaciones contractuales que mantienen con sus trabajadores.

En otro punto de vista, (Estrada, 2017) concluye que la mayoría de los empleados que trabajan con normas de trabajo piensan que el estado es malo, porque el uso de este modelo de contrato crea inestabilidad en el mercado laboral y excluye la percepción de derechos y beneficios adecuados para los empleados. También pone de relieve las interpretaciones erróneas dadas por los empleadores de la administración estatal, interpretando los contratos a honorarios a nivel del servicio civil bajo reglas laborales del estado.

Para finalizar, (Pineda, et al., 2016) como segunda conclusión nos dice que

de acuerdo con lo dicho y con las conclusiones de la jurisprudencia constitucional, así como de los ámbitos contenciosos de la jurisdicción administrativa, el principio de primacía de la realidad sobre la forma establecida tiene plena vigencia en la celebración de contratos de servicios. La prestación de servicios para ocultar la relación laboral tanto entre el particular como el Estado, si se acredita el cumplimiento de la prestación de servicios personales, continuos, dependientes y remunerados. (p.20).

Por otro lado, encontramos a (Mendoza, 2019) refirió que el principio de irrenunciabilidad de derechos se integra en la normativa con el fin de proteger al trabajador frente al potencial abuso del empleador, quien podría manipular su voluntad. Para salvaguardar al trabajador, el derecho laboral incorpora principios que se aplican directamente por parte del juez. Este tiene la responsabilidad de controlar y determinar si el derecho en cuestión es indisponible. Si lo es, basándose en el principio de irrenunciabilidad, no se permitirá ninguna restricción. Todo esto se fundamenta en el principio de seguridad jurídica, asegurando así la defensa de los derechos del trabajador. (p.126).

Por otro lado, (Flores, 2018) concluye de que gran parte de las entidades del estado emplea la contratación de personal bajo los contratos de servicios, sin embargo las labores que ese personal realiza es de manera subordinada y de carácter permanente, como resultado, esta forma de contrato genera controversia sobre su uso arbitrario por parte de organismos públicos, generando indignación y malestar entre los servidores públicos que llevan muchos años prestando servicios a entidades públicas en el marco de una relación contractual ficticia, sin gozar de los beneficios sociales y laborales de pertenecer a una planilla de trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo adopta un enfoque cualitativo que no toma en cuenta datos

numéricos, enfocándose en el análisis de diversas situaciones identificadas a lo largo del tiempo y alineadas con la realidad y el problema investigado, para ofrecer una contribución teórica (Díaz, 2018). El diseño de la investigación jurídica planteado es críticamente social en relación con los aspectos socio-jurídicos del derecho.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorías

Se define como un sistema de categorías desarrollado de forma deductiva, estructurado en tres secciones. Lo más destacable de este estudio es el sistema deductivo fundamentado en el marco conceptual y en los objetivos del estudio (Alfonso, 2012). Esto implica que se basa en el marco conceptual y en los objetivos específicos de esta investigación. Las categorías incluidas comprenden el principio de irrenunciabilidad y la locación de servicios.

Categoría 1: Principio de Irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene como propósito evitar que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales garantizados tanto por la Constitución como por las leyes vigentes, con el objetivo de salvaguardar sus propios intereses dentro de las relaciones laborales (Toyama, 2001).

Categoría 02: Locación de servicios

Esta categoría establece que sin subordinación alguna, salvo la coordinación y prestación de algunos de los servicios contratados, no teniendo el locador ninguna obligación de cumplir con un horario ni de asistir al lugar de trabajo, recibiendo un pago por los servicios prestados (Barandiarán , 2023).

Subcategorías

Sobre la categoría 1 se observa tres temas:

- **Subcategoría 1: Actos propios**

Actos propios: porque una característica del obrar humano es asumir la responsabilidad de la propia conducta.

- **Subcategoría 2: Buena fe**
Deber de obrar de buena fe: fundamento y premisa de lo jurídico (Justiniano)
- **Subcategoría 3: Dignidad humana**
Dignidad humana: no instrumentalizar a la otra parte para conseguir un beneficio.

Igualmente, la categoría 2 tenemos:

- **Subcategoría 1: Servicio personalísimo**
El servicio prestado es personal, ya que el locador debe prestarlo él mismo.
- **Subcategoría 2: Retribución**
El locador debe recibir la remuneración pagada por el comitente, y el comitente está obligado a cumplir con los servicios recibidos.
- **Subcategoría 3: Autonomía de la prestación**
En este caso, esta autonomía significa que el locador tiene la facultad de decidir por sí mismo y fijar los parámetros y todas las pautas necesarias, por lo que decide cuándo, dónde y cómo prestar el servicio.

Matriz de Categorización

Según Elliot (1990), es fundamental que esta investigación mantenga definiciones claras de sus categorías y subcategorías para asegurar su relevancia. Estas definiciones se asemejan a las categorías a priori, siendo la primera una descripción objetiva y la segunda una consideración más intuitiva, en ese sentido en el anexo se mostrará la matriz de categorización.

3.3. Escenario de estudio

Se refiere a las interacciones entre investigadores e informantes que ayudan a recopilar información y datos sobre las metas propuestas. Por ello, este estudio se pretende realizar en el Gobierno Regional de San Martín.

3.4. Participantes

Compuesto por cinco abogados expertos en su campo, su experiencia

proporciona el conocimiento y los datos para analizar con precisión las categorías que se investigan.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica, el trabajo se realizará mediante la propuesta de preguntas estructuradas, semiestructuradas o abiertas que requieren un adecuado análisis, investigación y recolección de información, dependiendo de su propósito específico definido, el foco está en la obtención de los datos relevantes e información que se considere necesaria (Orellana & Sánchez, 2006).

Por tanto, se trata de una técnica eficaz que facilita la comprensión de lo que dice el entrevistado y crea un ambiente de confianza y diálogo directo (Díaz, Torruco, Martínez, & Varela, 2013).

De igual forma se establece el análisis de documentos cuyo propósito es recopilar información relevante y confiable con el fin de presentar datos cualitativos relevantes que ayudarán a la investigación (Dulzaides & Molina, 2004).

3.6. Procedimiento

El método de recolección de datos se basará en la guía de entrevista. Para aplicar los instrumentos, se realizará una declaración de consentimiento para cada participante después de su aprobación. Se utilizará la plataforma virtual Zoom para planificar las entrevistas para este fin y brindará evidencia visual, la cual quedará reflejada en el informe de investigación.

3.7. Rigor científico

La calidad de la investigación depende de su validez y confiabilidad, por lo tanto, la validez de este estudio será evaluada y verificada por expertos legales. También se trata de expertos que conocen el tema y dan su aprobación a las medidas propuestas. De manera similar, la credibilidad se refiere a la información confiable y auténtica proporcionada.

3.8. Método de análisis de datos

A nivel metodológico se utilizada en este estudio es cualitativa, y se aplicará el diseño de teoría fundamentada. Esta metodología se centra en analizar un fenómeno o evento social, lo que implica la inclusión de informantes seleccionados que puedan proporcionar contribuciones claras y estratégicas para la investigación.

3.9. Aspectos éticos

El autor de este proyecto de investigación firma y declara específicamente que todas las fuentes se utilizarán de acuerdo con las estrictas normas APA, también señala que no se consideraron las fuentes no citadas y que la investigación realizada no estaba asociada con ningún otro título académico.

IV. RESULTADOS

Tenemos como evidencia de lo trabajado en el plano metodológico con la utilización de los instrumentos a través de especialistas sobre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y el contrato locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023, obteniéndose los siguientes resultados:

Objetivo General: “Determinar cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023”

Tabla 1.

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato de locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín.

Entrevistado

1

2

3

4

5

1	<p>Considero que, el principio de irrenunciabilidad es tan inherente al Derecho del Trabajo que indistintamente de que se encubra o no una relación laboral este logra prevalecer.</p>	<p>Los elementos del contrato de trabajo se evidencian en la misma práctica, por cuanto independientemente del enfoque o adecuación que se quiera brindar, estos se reflejarán en el actuar y desempeño mismo de la labor.</p>	<p>El Derecho Laboral es tuitivo en sí mismo, dado que busca dotar de igualdad a los desiguales, esto es, a los trabajadores, por cuanto, todos los principios que en su honor se evocan buscan conseguir en esencia lo que este defiende, el de primacía de la realidad y el prooperario crean una trisomía protectora para los trabajadores.</p>	<p>No, porque así lo prohíbe, y aunque existiera esta renuncia consensuada entre el trabajador con el empleador evocando al principio de irrenunciabilidad de derechos esa supuesta renuncia será declarada inválida.</p>	<p>No existen mecanismos institucionales para proteger los derechos laborales en una relación de locación de servicios, ya que este tipo de relación tiene una naturaleza civil.</p>
2	<p>Si, puesto que, a través de la aplicación en su propio perjuicio, sin tener en cuenta que, muchas veces estos derechos no nacen a razón de una relación laboral sino contractual.</p>	<p>Por lo que, urge que se efectúe en la entidad</p>	<p>Efectivamente, uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral es el de irrenunciabilidad de derechos que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del Derecho Laboral a los trabajadores, en tanto que supone la carencia de efectos de los actos de disposición de derechos contenidos en normas mínimas.</p>	<p>No, por lo tanto, en caso de efectuarse renuncia voluntaria de una norma imperativa, así sea con acuerdo entre el trabajador y el empleador.</p>	<p>No existen mecanismos institucionales para proteger los derechos laborales en una relación de locación. la entidad debe evitar realizar actos que evidencien subordinación u otras características propias de un contrato laboral.</p>
3	<p>Los trabajadores pueden garantizar que no puedan renunciar a los derechos otorgados por la ley laboral, independientemente de cualquier acuerdo contractual que puedan firmar. Este principio asegura que cualquier cláusula contractual que intente desmejorar los beneficios del trabajador sea nula y que los derechos laborales no puedan ser suprimidos o reducidos.</p>	<p>Sí, las bases de las relaciones laborales clásicas imponen, esta readecuación es fundamental debido a la evolución del trabajo y contratación.</p>	<p>Sí, reflejando un rasgo esencial de la protección frente a la posible explotación y desigualdad inherente en el trabajo.</p>	<p>La normativa vigente en materia laboral está diseñada para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar condiciones de trabajo justas y dignas. Además, es de carácter imperativo, lo que significa que muchas de sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio.</p>	<p>Si existen mecanismos institucionales para proteger a la locación de servicios cuando estos contratos encubren una verdadera relación laboral. Estas instituciones, como la SUNAFIL, el MTPE, el Poder Judicial y la Defensoría del Pueblo, juegan un papel crucial en la fiscalización, mediación, y resolución de</p>

Fuente: funcionarios, servidores, un abogado especialista

Interpretación: Se debe indicar que, el principio de irrenunciabilidad es tan inherente al Derecho del Trabajo que indistintamente de que se encubra o no una relación laboral este logra prevalecer mediante el principio de primacía de la realidad, no obstante, puede darse el escenario de la deslaboralización, a modo de no reconocérseles derechos laborales a quienes corresponde, sin embargo, esto no exime que pueda ser reclamado ante la autoridad competente. Los elementos del contrato de trabajo se evidencian en la misma práctica, por cuanto independientemente del enfoque o adecuación que se quiera brindar, estos se reflejarán en el actuar y desempeño mismo de la labor. El Derecho Laboral es tuitivo en sí mismo, dado que busca dotar de igualdad a los desiguales, esto es, a los trabajadores, por cuanto, todos los principios que en su honor se evocan buscan conseguir en esencia lo que este defiende, es así que no sólo el principio de irrenunciabilidad de derechos sino también el de primacía de la realidad y el pro operario crean una trisomía protectora para los trabajadores. el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales así lo prohíbe, y aunque existiera esta renuncia consensuada entre el trabajador con el empleador evocando al principio de irrenunciabilidad de derechos esa supuesta renuncia será declarada inválida. No existen mecanismos institucionales para proteger los derechos laborales en una relación de locación de servicios, ya que este tipo de relación tiene una naturaleza civil.

Objetivo Específico 1: “Analizar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023”.

Tabla 2

La aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023.

	1	2	3	4	5
4	<p>Se establece derechos de estos últimos, que históricamente se han considerado la parte más vulnerable en la relación laboral, son reconocidos por normas imperativas, es decir, aquellas que tienen carácter de orden público y protegen los intereses generales de los trabajadores, todo esto basado en la asimetría de poder.</p>	<p>Sí, mientras el primero se refiere a la facultad que tienen las personas para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas a través de contratos, es decir; esto significa que las partes pueden acordar las cláusulas del contrato de manera flexible, adaptándolas a sus necesidades y deseos, siempre y cuando no violen disposiciones legales obligatorias establecidas para proteger ciertos intereses fundamentales, como los derechos laborales, de consumidores, ambientales, entre otros.</p>	<p>En aquellos casos en que no exista normativa específica que regule una situación determinada. Esta disposición permite que, en ausencia de regulación expresa en una materia particular, se recurra a las normas civiles para suplir dicha ausencia y resolver la controversia. Es necesario considerar que el Derecho Laboral tiene sus propias características y principios que lo distinguen del Derecho Civil. Por lo tanto, la supletoriedad del Código Civil en el ámbito laboral debe ser aplicada de manera cuidadosa y sin desnaturalizar las instituciones propias del Derecho del Trabajo.</p>	<p>Sí, la autonomía privada tiene límites, y estos límites pueden relacionarse tanto. En el contexto del Estado y su relación con los particulares, el concepto de límites a la autonomía privada adquiere una relevancia particular, ya que el Estado tiene el deber de garantizar En este sentido, el Estado puede establecer límites a la autonomía privada cuando las acciones de los particulares afectan el interés. Por lo tanto, el Estado desempeña un papel fundamental en la definición y aplicación de los límites a la autonomía privada, asegurando que las acciones de los particulares estén en consonancia con los principios y valores fundamentales de la sociedad.</p>	<p>Ser compatible con las normas de carácter imperativo, ya que estas últimas representan disposiciones legales que protegen derechos fundamentales o intereses generales de la sociedad y que, por lo tanto, no pueden ser objeto de renuncia o disposición por parte de los individuos. En el ámbito laboral, uno de los principales límites a la autonomía privada, en normas imperativas del Derecho Laboral. Estos derechos suelen estar destinados a proteger la dignidad, seguridad, salud, y condiciones mínimas de trabajo de los empleados.</p>
5	<p>Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador.</p>	<p>Si existen diferencias, por una parte, si se contrata o no, con quién y cómo hacerlo, mientras que la libertad contractual es la facultad de determinar el contenido de los contratos.</p>	<p>Si, las disposiciones del nivel civil.</p>	<p>Se debe tener en cuenta que, por la autonomía privada, las personas pueden disponer de los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico sin que exista transgresión alguna a normas de orden público.</p>	<p>Sin duda, todo derecho establece límites.</p>

6	<p>La teoría de la irrenunciabilidad simboliza la base jurídica como objetivos normativos. A partir del planteamiento de la tesis de la irrenunciabilidad, el legislador encontrará el fundamento para intervenir en la regulación de las relaciones laborales manifestando las dirigidas a proteger al trabajador. En su tesis originaria la irrenunciabilidad se configuró en sentido absoluto.</p>	<p>Sí, existe una diferencia entre la "libertad de contratar" (artículo 1351, para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Este principio se enfoca en la capacidad de las partes para entrar en relaciones contractuales, es decir, en la posibilidad de decidir si se quiere o no celebrar un contrato y con quién se desea celebrarlo.</p>	<p>Sí, un recurso legal que permite llenar vacíos normativos en el ámbito laboral cuando no existen disposiciones específicas. Esta supletoriedad, sin embargo, debe realizarse con prudencia y cuidado para no desnaturalizar las instituciones propias del Derecho del Trabajo.</p>	<p>Sí, en este sentido, el Estado juega un papel crucial al establecer límites legales para garantizar el equilibrio y la justicia en las relaciones privadas.</p>	<p>Se compatible con normas de carácter imperativo porque existen límites claros del Derecho Laboral a dicha autonomía, siendo el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.</p>
---	---	--	---	--	---

Fuente: funcionarios, servidores, un abogado especialista

Interpretación: Asimismo el principio de irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral, se busca equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, asegurando la protección de los derechos de estos últimos, que históricamente se han considerado la parte más vulnerable en la relación laboral. Este principio establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les son reconocidos por normas imperativas, es decir, aquellas que tienen carácter de orden público y protegen los intereses generales de los trabajadores, todo esto basado en la asimetría de poder, necesidad de protección social y el interés público, es decir, se reconoce el derecho fundamental de las personas para celebrar acuerdos y compromisos que generen efectos jurídicos, así como las condiciones generales bajo las cuales lo harán, se refiere a la capacidad de las partes para determinar libremente el contenido de un contrato, donde tienen la facultad de establecer los términos y condiciones del contrato de acuerdo con su voluntad, siempre y cuando no contravengan normas legales de carácter imperativo; esto significa que las partes pueden acordar las cláusulas del contrato de manera flexible, adaptándolas a sus necesidades y deseos, siempre y cuando no violen disposiciones legales obligatorias establecidas para proteger ciertos intereses fundamentales, como los derechos laborales, de consumidores, ambientales, entre otros.

El artículo IX del Título Preliminar del Código Civil Peruano establece la aplicación supletoria de las normas civiles en aquellos casos en que no exista normativa específica que regule una situación determinada. Esta disposición permite que, en ausencia de regulación expresa en una materia particular, se recurra a las normas civiles para suplir dicha ausencia y resolver la controversia, es necesario considerar que el Derecho Laboral tiene sus propias características y principios que lo distinguen del Derecho Civil, así la autonomía privada tiene límites, y estos límites pueden relacionarse tanto con la capacidad de disposición de derechos como con el ejercicio de derechos. En el contexto del Estado y su relación con los particulares, el concepto de límites a la autonomía privada adquiere una relevancia particular, ya que el Estado tiene el deber de garantizar el orden público, proteger los derechos fundamentales y promover el bienestar general de la sociedad. En este sentido, el Estado puede establecer límites a la autonomía privada cuando las acciones de los particulares afectan el interés público o vulneran los derechos de terceros. Estos límites pueden manifestarse en diversas formas, como la regulación de ciertas actividades económicas.

Objetivo Específico 2: “Identificar cuáles son los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín”

Tabla 3
Los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín.

Entrevistado	1	2	3	4	5
7	Sí, es importante que algunos de los presupuestos, especialmente en situaciones en las que la relación entre el locador de servicios y el comitente pueda ser equiparable a una relación laboral, no debe ser empleada	Es pertinente que el Estado, a través de sus instituciones correspondientes, establezca los mecanismos de aplicación de los presupuestos a modo general, toda vez que los Gobiernos regionales son	La locación de servicios es, de hecho, un tipo específico de contrato utilizado para la prestación de servicios profesionales, técnicos, intelectuales o manuales. Este	Sí, la característica fundamental de la locación de servicios es la prestación de un servicio por parte del locador al comitente, de manera autónoma y sin	La determinación de si es necesario o adecuado utilizar la figura del locador de servicios en lugar de un contrato laboral, trabajo a realizar, las necesidades de la entidad, la relación entre las partes y las normativas legales

<p>como un medio para eludir las disposiciones laborales ni para inducir a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales reconocidos por ley, más autónoma y menos subordinada que un contrato laboral tradicional, es fundamental que se respeten podrían incluir la autonomía en la prestación del servicio, la independencia en la organización del trabajo, la fijación de honorarios, entre otros. Sin embargo, es importante que estos elementos no impliquen una renuncia o vulneración de derechos laborales básicos, como el pago de salario mínimo, la seguridad social, el respeto a la jornada laboral máxima, entre otros.</p>	<p>entidades con autonomía institucional, será de interés exclusivo del Gobierno, no obstante, se podrá preveer medidas internas que sean necesarias para garantizar la transparencia, eficacia y legalidad en la contratación pública y el uso de los recursos estatales. Los contratos de locación de servicios son instrumentos importantes utilizados por las entidades estatales para la adquisición de servicios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Es fundamental que la contratación pública se realice de manera transparente y de acuerdo con las normativas vigentes, para evitar posibles irregularidades, favorecer la competencia entre proveedores.</p>	<p>tipo de contrato es común en una amplia gama de sectores, desde servicios profesionales como consultoría, asesoría legal o contable, hasta servicios técnicos como reparaciones, mantenimiento, entre otros. Ahora bien, es cierto que en algunos casos las entidades pueden distorsionar el uso de la locación de servicios para obtener beneficios indebidos.</p>	<p>subordinación laboral. Es decir, el locador no se encuentra subordinado al comitente de la misma manera que lo estaría un empleado en una relación laboral tradicional, sino que mantiene cierta independencia en la prestación de sus servicios. Por lo tanto, la determinación del tiempo o del trabajo específico que el locador se compromete a realizar es esencial para definir las obligaciones y responsabilidades de ambas partes en el contrato.</p>	<p>aplicables. La figura del locador de servicios se utiliza típicamente para contratar servicios de personas naturales o jurídicas que actúan de manera independiente y sin subordinación laboral directa al empleador. En este tipo de relación, el locador asume la responsabilidad por la prestación del servicio, mientras que el comitente. Mientras que, en un contrato laboral implica una relación de subordinación entre el empleador y el empleado, donde este último se compromete a prestar sus servicios de acuerdo con las instrucciones y directrices del empleador, bajo su supervisión y control.</p>
<p>Actualmente el Gobierno Regional San Martín no contrata bajo la modalidad de locación de servicios.</p>	<p>El Estado peruano debería establecer los mecanismos de aplicación de los presupuestos del contrato de locación de servicios no solo antes de la emisión de algún acto en el Gobierno Regional de San Martín sino de todas las entidades a nivel nacional.</p>	<p>Efectivamente el contrato de locación de servicios es un tipo de contrato que ha sido utilizado para la obtención de ciertos beneficios, no solo para la Entidad sino también para el locador, como por ejemplo el de desnaturalizar los contratos para generar vínculo de carácter laboral en personas que son partidarias de un grupo político.</p>	<p>Se establece en la relación laboral distintita a las institucionales</p>	<p>No, porque es mejor contar con personal con contrato laboral, sobre todo en aquellos puestos cuya naturaleza del servicio es de carácter permanente y de esta forma evitar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y que ingresen a laborar personas por mandado judicial, sin meritocracia.</p>

9

Sí, es importante reconocer que algunos de los presupuestos del contrato de locación de servicios pueden contraponerse a la renuncia de un derecho laboral. La distinción entre un contrato de locación de servicios y un contrato laboral radica en la naturaleza de la relación y los derechos que se derivan de ella.

Sí, resulta pertinente que el Estado establezca mecanismos claros para la aplicación de los presupuestos del contrato de locación de servicios antes de la emisión de cualquier acto en el Gobierno Regional de San Martín.

Sí, la locación de servicios es un tipo de contrato específico que algunas entidades pueden distorsionar para obtener beneficios indebidos. La locación de servicios es un contrato civil en el cual una persona (el locador) se compromete a prestar un servicio de manera independiente para otra persona (el locatario).

Sí, es importante que el locador se obligue a prestar sus servicios sin estar subordinado al comitente, ya que esta es una característica esencial, diferencia del contrato laboral precisamente por la ausencia de subordinación.

La decisión de utilizar la figura de locador de servicios en lugar de un contrato laboral sobre la naturaleza específica del trabajo a realizar y en la relación entre las partes involucradas. Cuando es adecuado utilizar la figura de locador de servicios: puede ser apropiada.

Fuente: funcionarios, servidores, un abogado especialista.

Interpretación: Resulta importante que algunos de los presupuestos, no se contrapongan a la renuncia de un derecho laboral, especialmente en situaciones en las que la relación entre el locador de servicios y el comitente pueda ser equiparable a una relación laboral. La utilización del contrato de locación de servicios no debe ser empleada como un medio para eludir las disposiciones laborales ni para inducir a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales reconocidos por ley. Algunos de los presupuestos del contrato de locación de servicios podrían incluir la autonomía en la prestación del servicio, la independencia en la organización del trabajo, la fijación de honorarios, entre otros. Sin embargo, es importante que estos elementos no impliquen una renuncia o vulneración de derechos laborales básicos, como el pago de salario mínimo, la seguridad social, el respeto a la jornada laboral máxima, entre otros. Por lo tanto, es necesario que tanto las partes contratantes como las autoridades competentes estén atentas para evitar que los contratos de locación de servicios sean utilizados de manera inapropiada para eludir las obligaciones laborales o para vulnerar los derechos de los trabajadores. Se debe garantizar que estos contratos se utilicen de manera transparente y ética, respetando siempre la normativa laboral vigente y protegiendo los derechos de los trabajadores.

Es pertinente que el Estado, a través de sus instituciones correspondientes,

establezca los mecanismos de aplicación de los presupuestos a modo general, toda vez que los Gobiernos regionales son entidades donde es fundamental que la contratación pública se realice de manera transparente y de acuerdo con las normativas vigentes, para evitar posibles irregularidades, favorecer la competencia entre proveedores y garantizar el uso eficiente de los recursos públicos. Establecer mecanismos claros y transparentes para la aplicación de los presupuestos del contrato de locación de servicios permite asegurar que los recursos se utilicen de manera adecuada y que los servicios contratados se presten de acuerdo con los términos establecidos en el contrato. Esto puede incluir la definición de criterios de selección de proveedores, la elaboración de pliegos de condiciones, la supervisión de la ejecución del contrato y la rendición de cuentas por parte de los contratistas. La locación de servicios es, de hecho, un tipo específico de contrato utilizado para la prestación de servicios profesionales, técnicos, intelectuales o manuales por parte de una persona natural o jurídica a otra. Este tipo de contrato es común en una amplia gama de sectores, desde servicios profesionales como consultoría, asesoría legal o contable, hasta servicios técnicos como reparaciones, mantenimiento, entre otros.

Ahora bien, es cierto que en algunos casos las entidades pueden distorsionar el uso de la locación de servicios para obtener beneficios indebidos. Esto puede ocurrir de diversas formas, como el encubrimiento de una real relación laboral, simulando un contrato, esto constituye uno de los elementos esenciales de este tipo de contrato. La característica fundamental de la locación de servicios es la prestación de un servicio por parte del locador al comitente, de manera autónoma y sin subordinación laboral. Es decir, el locador no se encuentra subordinado al comitente de la misma manera que lo estaría un empleado en una relación laboral tradicional, sino que mantiene cierta independencia en la prestación de sus servicios.

Por lo tanto, la determinación del tiempo o del trabajo específico que el locador se compromete a realizar es esencial para definir las obligaciones y responsabilidades de ambas partes en el contrato, es un aspecto fundamental

del contrato de locación de servicios, ya que constituye la contraprestación económica que el comitente debe pagar al locador por sus servicios. Esta retribución puede ser fija, variable o determinada según criterios específicos acordados entre las partes. La determinación de si es necesario o adecuado utilizar la figura del locador de servicios en lugar de un contrato laboral en el Gobierno Regional de San Martín depende de varios factores, incluyendo la naturaleza del trabajo a realizar, las necesidades de la entidad, la relación entre las partes y las normativas legales aplicables. La figura del locador de servicios se utiliza típicamente para contratar servicios de personas naturales o jurídicas que actúan de manera independiente y sin subordinación laboral directa al empleador. En este tipo de relación, el locador asume la responsabilidad por la prestación del servicio, mientras que el comitente (en este caso, el Gobierno Regional de San Martín) solo tiene control sobre los resultados del trabajo y no sobre los medios para alcanzarlos. Mientras que, en un contrato laboral implica una relación de subordinación entre el empleador y el empleado, donde este último se compromete a prestar sus servicios de acuerdo con las instrucciones y directrices del empleador, bajo su supervisión y control.

V. DISCUSIÓN

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales es fundamental en el Derecho Laboral. Incluso si se intenta encubrir una relación laboral, este principio prevalece a través del principio de primacía de la realidad. Sin embargo, puede darse el escenario de la "deslaboralización", donde no se reconocen los derechos laborales a quienes corresponde. Aun así, estas personas pueden reclamar sus derechos ante la autoridad competente, como primer antecedente internacional al respecto tenemos a López Oneto, M., (2016), quien indica que el legislador, al implementar el programa constitucional, prohíbe la renuncia a los derechos laborales mientras el contrato de trabajo esté vigente, y también restringe ciertos acuerdos legales en diversos ámbitos del ordenamiento jurídico.

En este sentido, la renuncia a derechos laborales irrenunciables se considera un caso típico de objeto ilícito. Además, la distinción sugerida por GAJARDO entre derechos efectivamente adquiridos y simples expectativas, para superar la irrenunciabilidad, no toma en cuenta que la naturaleza del orden público laboral reduce la eficacia de las acciones de las partes, sin importar sus verdaderas intenciones. Esto se debe a que, si en la práctica se cumplen y se pueden demostrar la naturaleza de derecho del trabajo, el Tribunal del Trabajo deberá reconocer que dicha relación existe.

La utilización del contrato de locación de servicios no debe ser un medio para eludir las disposiciones laborales ni inducir a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales reconocidos por ley. Algunos de los presupuestos de este contrato podrían incluir la autonomía en la prestación del servicio, la independencia en la organización del trabajo, la fijación de honorarios, entre otros. Asimismo, Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M., (2012), comenta que la Corte afirma que la estabilidad laboral tiene una doble función: garantizar tanto la subsistencia económica como la integración social del trabajador. Por ello, la compensación por despido injustificado no aborda completamente las necesidades personales y sociales del empleado. En la jurisprudencia colombiana se identifican dos tipos de estabilidad en el empleo: la simple y la reforzada. La estabilidad reforzada se aplica a empleados con discapacidades físicas, sensoriales o mentales, a aquellos con fuero especial, y a mujeres embarazadas. En relación con el principio de estabilidad simple, la Corte establece que para poner fin a un contrato, el empleador debe seguir ciertos pasos: en primer lugar, debe comunicar al trabajador las razones para la terminación del contrato, garantizando su derecho a la defensa; en segundo lugar, debe invocar la causa justa inmediatamente tras los hechos que la originan o cuando tenga conocimiento de estos; y, finalmente, debe adherirse estrictamente a las causas justificadas reconocidas en el Derecho Laboral, sin hacer uso de analogías o introducir causas no previstas.

La figura del locador de servicios se utiliza típicamente para contratar servicios de personas naturales o jurídicas que actúan de manera independiente y sin

subordinación laboral directa al empleador. En este tipo de relación, el locador asume la responsabilidad por la prestación del servicio, mientras que el comitente (en este caso, el Gobierno Regional de San Martín) solo tiene control sobre los resultados del trabajo y no sobre los medios para alcanzarlos, sobre este punto cabe citar a Silva Méndez, J. L., (2011), mencionó que, según la jurisprudencia analizada, se establece que existe una relación laboral cuando hay subordinación en el trabajo realizado por el empleado. La subordinación implica dos aspectos: la facultad de dirección que tiene el empleador para indicar al trabajador cómo realizar sus tareas, y el correspondiente deber del trabajador de cumplir con esas órdenes. Por ello bajo un trabajo no subordinado, el trabajador también está obligado a cumplir con sus responsabilidades como contraparte de recibir una compensación, pero el empleador no tiene la autoridad para dictar cómo se deben realizar las labores. Por lo tanto, podemos concluir que las relaciones laborales bajo la dirección del empleador, siendo este el elemento distintivo del trabajo subordinado.

Finalmente, la determinación del tiempo o del trabajo específico que el locador se compromete a realizar es esencial para definir las obligaciones y responsabilidades de ambas partes en el contrato de locación de servicios. Este aspecto es fundamental, ya que constituye la contraprestación económica que el comitente debe pagar al locador por sus servicios, por ello Rojas Chávez, A. M., & Hernández Meza, N. (2004), comentaron que el principio de *reformatio in pejus*, a nivel judicial laboral de segunda instancia para pronunciar fallos que excedan o vayan más allá de lo solicitado por el demandante en caso de que el único apelante sea el condenado. Este principio establece que el tribunal superior no puede empeorar la situación del apelante único en relación con la sentencia impugnada. El artículo 31 de la Constitución, como mencionas, prohíbe al tribunal superior empeora la condición del culpable cuando sea apelante. Esto significa que, aunque el juez laboral de segunda instancia tiene la facultad de revisar lo resuelto por el AQUO principio de *reformatio in pejus* y no puede dictar un fallo que empeore la situación del apelante único en comparación con la sentencia original. Estas limitaciones constitucionales evitan que se impongan decisiones arbitrarias o injustas durante la apelación.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó que el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impide que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales en su detrimento, aunque en muchas ocasiones, estos derechos no surgen exclusivamente de una relación laboral, sino de un contrato. A través de la deslaboralización en las relaciones contractuales, se está produciendo una transformación gradual de la legislación laboral que solía garantizar la estabilidad de los trabajadores, hacia una que permite formas más flexibles de empleo. Esto se debe a que los cambios en el sistema económico-social y la tendencia a adaptar el Derecho Laboral a las políticas económicas generan una erosión de las relaciones laborales tradicionales y una disminución de la protección jurídica-laboral en

estas relaciones. Por lo tanto, es necesario que se revise el enfoque de la prestación de servicios subordinada y remunerada a nivel del Gobierno Regional San Martín.

6.2 Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos. Si existen diferencias, por una parte, la libertad de contratar es la facultad de decidir si se contrata o no, con quién y cómo hacerlo, mientras que la libertad contractual es la facultad de determinar el contenido de los contratos.

6.3 El Estado Peruano debería establecer los mecanismos de aplicación de los presupuestos del contrato de locación de servicios no solo antes de la emisión de algún acto en el Gobierno Regional de San Martín sino de todas las entidades a nivel nacional. Efectivamente el contrato de locación de servicios es un tipo de contrato que ha sido utilizado para la obtención de ciertos beneficios, no solo para la Entidad sino también para el locador, como por ejemplo el de desnaturalizar los contratos para generar vínculo de carácter laboral en personas que son partidarias de un grupo político.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 No existen mecanismos institucionales para proteger los derechos laborales en una relación de locación de servicios, ya que este tipo de relación no generan derechos de naturaleza laboral. Sin embargo, con la finalidad de evitar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la entidad debe evitar realizar actos que evidencien subordinación u otras características propias de un contrato laboral.

7.2 Es innegable que todos los derechos poseen límites intrínsecos. No existe derecho alguno que carezca de restricciones o que pueda ejercerse sin limitaciones. Por esta razón, la autonomía privada debe ejercerse de manera

que no entre en conflicto con normas imperativas o, como indica la doctrina, con normas de orden público, cuya determinación depende del contexto específico. En el ámbito del Derecho Laboral, uno de los límites a la autonomía privada es el principio de irrenunciabilidad.

7.3 Se observa que la relación establecida mediante la modalidad de Locación de Servicios es intrínsecamente de carácter civil, regulada por los Artículos 1764^o a 1770^o del Código Civil, sin implicar dependencia laboral, ni relación de subordinación. En este contexto, es crucial entender que existen tres elementos esenciales en una relación laboral o contrato de trabajo, reconocidos por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia: la prestación personal del servicio, la remuneración, y la subordinación o dependencia. Contrariamente, la modalidad de locación de servicios también incorpora tres elementos fundamentales similares al contrato de trabajo: la prestación personal, la retribución y la autonomía. Por tanto, mientras la subordinación caracteriza al contrato de trabajo, la autonomía es distintiva de la locación de servicios.

REFERENCIAS

- Agustín Chamba, M., (2013). Principios y derechos laborales de una trabajadora: entre la Constitución y la Corte. Análisis de la sentencia No. 009-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador. Foro, Revista de Derecho, (19), 107-127.
- Alfonso. (2012). Categorización. Obtenido de <https://www.calameo.com/books/003215250369796d16d03>
- Barandiarán, E. (2023). La locación de servicios en pugna con el contrato de trabajo. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/26829>
- Barroso, M., Robles, G., & Gaspar, M. (2022). Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana. Iustitia Socialis: Revista

- Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 495-505. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8943526>
- Bayas, T., & Solorzano, C. (2021). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a la prescripción de la acción laboral. Tesis Pregrado. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13576>
- Castro, M. (2019). Derechos laborales en gobiernos municipales. Tesis Pregrado. Obtenido de <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/1923>
- Céspedes, M. (2023). La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios. Revista Científica Multidisciplinar. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5629
- Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Díaz, M. (2023). La irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores y la operatividad de los principios del derecho laboral en busca de su efectiva protección. Tesis Pregrado. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/27687>
- Díaz. (2018). Qualitative research and thematic content analysis. Revista General de Información y Documentación. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- Espinosa Sánchez, T., (2013). ¿Qué derechos laborales tienen los trabajadores informales

del servicio de limpia en la ciudad de México?: el caso de los trabajadores voluntarios y pepenadores. *Métodos. Revista Electrónica de Investigación Aplicada en Derechos Humanos*, (5), 84-121.

Estrada, K. (2017). Análisis de la percepción de la calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras con contrato a honorarios a suma alzada de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, año 2016. Obtenido de <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc/3028>

Flores, K. (2018). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017. Tesis Pregrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/449>

Forero-Hernández, C. F., & Cuellar-Mora, M. I. (2020). De la aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas del derecho de servicios públicos domiciliarios. *Ratio Juris*, 15(30), 35-48. <https://doi.org/10.24142/raju.v15n30a2>

Fuentes, C. (2017). La estabilidad y los derechos de los funcionarios contratados en la modalidad de honorarios que cumplen funciones en la Secretaria Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo, de la Región de Valparaíso". Universidad de Valparaíso, 86. Obtenido de <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc/2812>

Gonzales, L., & De Lama, M. (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. *Gaceta Jurídica*.

Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.

Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, 23-50. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15308>

- López, M. (2016). La teoría de los actos propios en el derecho del trabajo chileno. Revista chilena de derecho, 547-571. Obtenido de <https://ojs.uc.cl/index.php/Rchd/article/view/25323>
- Mendoza, D. (2019). "La prescripción aplicada al ámbito laboral y su influencia sobre la eficacia del principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales". Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 126. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7977>
- Montoya, L. (2019). "Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional". Boletín Informativo Laboral N° 92, 11. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Morales, J. (2018). El principio de progresividad en el derecho laboral. Tesis Pregrado
- More, T. (2018). Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral. Tesis Pregrado. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>
- Niño, B. (2023). "Estudio y consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público, 2023". Universidad Cesar Vallejo, 33. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124962>
- Orellana, D., & Sánchez, C. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>
- Ortúzar, P. (2019). "El contrato de honorarios de funciones habituales en el sector público ¿realmente existe o es simulado?". Universidad Finis Terrae, 22. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12254/1469>
- Pacheco, L. (2011). "Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado". Universidad de Piura. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/11042/2800>

- Pineda, J., Pérez, M., & Sánchez, A. (2016). "La aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en los contratos de trabajo del sector público y su incidencia en el derecho a la seguridad social". Institución Universitaria de Enviagado, 20. Obtenido de <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/handle/20.500.12717/1455>
- Rojas Chávez, A. M., & Hernández Meza, N. (2004). El principio de la consonancia en el procedimiento laboral. *Revista de Derecho*, (21), 234-249.
- Rosales Maican, R. A., (2012). Reciente doctrina jurisprudencial de la Sala Constitucional sobre los principios laborales de intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad. *Cuestiones Jurídicas*, VI (1), 135-142.
- Ruay, F. (2019). "Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile. A propósito del juicio de ponderación". *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 115-132. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172473>
- Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XXII (44), 11-34. <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Silva Méndez, J. L., (2011). ¿Es posible la prestación de servicios fuera de la esfera del derecho laboral? *Cuestiones Constitucionales*, (24), 91-107.
- Soriano Custodio, C. A., (2016). Trabajadores de confianza al servicio del Estado con derechos parciales. *Métodos. Revista Electrónica de Investigación Aplicada en Derechos Humanos*, (11), 41-64.
- Toyama, J. (2001). "El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad", menciona que. *Asociación Civil Ius et Veritas*, 165. Obtenido de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>

Velaña, B. (2019). "La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador". Boletín de Coyuntura N° 22, 04. Obtenido de <http://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>

Yarrington Morales, M. A., (2020). El intercambio de dinero y servicios en las prácticas jurídicas del derecho laboral individual en la Ciudad de México. Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, XV (30).

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de categorización

Nombre del estudiante: Camacho Rios, Angélica del Carmen

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023

Facultad/escuela: Derecho y Humanidades / Escuela profesional de Derecho

Ámbito temático	Problema General	Problemas Específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Sub categoría	Información de: sujetos
Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales	¿Cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato de locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023?	PE1: ¿Cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023?	Determinar cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato de locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023.	OE1: Analizar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023	Categoría 1: El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales	Subcategoría 1: Actos propios Subcategoría 2: Deber de obrar de buena fe Subcategoría 3: Dignidad humana	Funcionarios, servidores, un abogado especialista.
		PE2: ¿Cuáles son los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín?		OE2: Identificar cuáles son los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín.	Categoría 2: Arbitraje: Locación de servicio	Subcategoría 1: Servicio personalísimo Subcategoría 2: Retribución Subcategoría 3: Autonomía de la prestación	

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: *“El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023”.*

Nombre y apellidos del entrevistado: _____

Institución que labora: _____

Fecha de la entrevista: _____

Objetivo General: *“Determinar cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023”*

1. Para comenzar, ¿Cree usted que en el Derecho Laboral el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se ha convertido en un proceso de des laboralización en las relaciones contractuales?

2. ¿Cree usted que las bases de las relaciones laborales clásicas imponen la necesidad de una "readecuación" del enfoque de prestación subordinada y remunerada de servicios a nivel del Gobierno Regional de San Martín?

3. ¿Cree usted que el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales es uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral dado que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección a los trabajadores?

4. ¿Cree usted pertinente que la normativa vigente en materia laboral habilita a un trabajador renunciar voluntariamente a sus derechos laborales si está de acuerdo con el empleador?

5. ¿Indique si existen mecanismos institucionales para proteger los derechos laborales en una relación de locación de servicios?

Objetivos específicos 1: “Analizar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Gobierno Regional de San Martín 2023”.

6. ¿Por qué se dice que el principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa?

7. ¿Considera usted que existe diferencia entre “libertad de contratar”, 1351 Código Civil esto es, la posibilidad de crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas y, de otro lado, el artículo 1354 consagra la “libertad contractual” al indicar que las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, ¿siempre que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo?

8. ¿En esa línea, cree usted que el Código Civil permite se aplique supletoriamente al ordenamiento laboral en tanto no desnaturalizan las instituciones del Derecho del Trabajo, dado que la supletoriedad civil se encuentra establecida en el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil?

9. ¿Cree usted que el límite a la autonomía privada no está planteado en la capacidad de disposición de derechos sino en el ejercicio de derechos a tal punto que, para una de las partes (el estado); el problema principal de la autonomía privada es un "problema de límites"?

10. ¿Por qué se dice que el ejercicio de la autonomía privada debe ser tal que no colisione con normas de carácter imperativo, dado que existe límites del Derecho Laboral a la autonomía privada, que es el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales?

Objetivos específicos 2: “Identificar cuáles son los presupuestos del contrato de locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín”.

11. ¿Cree usted que es importante que algunos de los presupuestos del contrato de locación de servicios se contraponen a la renuncia de un derecho laboral?

12. ¿Indique si resulta pertinente que el Estado establezca los mecanismos de aplicación de los presupuestos del contrato de locación de servicios antes de la emisión de algún acto en el Gobierno Regional de San Martín?

13. En este contexto, ¿Para usted indique si la locación de servicios es un tipo de contrato específico, donde algunas entidades suelen usarlo y distorsionarlo para obtener beneficios?

14. Al respecto, ¿indique usted si es importante que el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución?

15. ¿Cree usted que es necesario que el Gobierno Regional de San Martín utilice la figura de locador de servicios en vez de un contrato laboral?

Firma del entrevistado

Nombre y apellidos

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos (de corresponder)

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fuentes Mogollón, Wilson Emanuel
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023
 Autor (s) del instrumento (s) : Camacho Ríos, Angélica del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Medios de protección en educación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Medios de protección en educación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Medios de protección en educación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 13 de junio de 2024



WILSON EMANUEL FUENTES MOGOLLÓN
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fernández Bocanegra, Rubén
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Derecho Administrativo y Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023
Autor (s) del instrumento (s) : Camacho Rios, Angélica del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 13 de junio de 2024

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Del Águila Barrera, Gabriela Irene
Institución donde labora : Dirección Regional de Salud
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023
Autor (s) del instrumento (s) : Camacho Rios, Angélica del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Moyobamba, 13 de junio de 2024


GABRIELA IRENE DEL ÁGUILA BARRERA
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 4. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

Consentimiento Informado

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023

Investigador: Camacho Rios, Angélica del Carmen

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023”, cuyo objetivo es determinar cómo se evidencia el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el contrato locación de servicios en el Gobierno Regional de San Martín 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Facultad de Derecho y Humanidades - Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Moyobamba, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución al Gobierno Regional de San Martín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El derecho al trabajo surge de la desigualdad económica entre los trabajadores que proporcionan mano de obra y los empleadores que se benefician de su trabajo. Esta disciplina jurídica tiene sus propios principios únicos; por ejemplo, uno de los principios más importantes es la irrenunciabilidad de los derechos, que es una característica esencial y obvia de la protección de los derechos laborales de los trabajadores. En este contexto, el principio de irrenunciabilidad busca proteger a los trabajadores del poder de sus empleadores e incluye la inalienabilidad de los derechos reconocidos por normas imperativas. Los principios anteriores son normas aplicables al derecho laboral, teniendo en cuenta las particularidades del derecho laboral. Para que esta rama sea lícita, y coherente con ella, debe diferenciarse de otros principios aplicables a otras ramas del derecho.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente en relación con los métodos de investigación cualitativa, el ambiente descriptivo se relaciona con el conocimiento de la conducta humana y la población.

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución privada. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al

término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Angélica del Carmen Camacho Rios, con email: dcamachori@ucv.edu.pe y al asesor Luis Felipe Cabeza Molina, con email: lcabezam@ucv.edu.pe.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: [*colocar nombres y apellidos*]

Firmas(s):

Fecha y hora: [*colocar fecha y hora*].

Nombre y apellidos: [*colocar nombres y apellidos*]

Firma(s):

Fecha y hora: [*colocar fecha y hora*]

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

OFICINA DE GESTION DE LAS PERSONAS

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN AYACUCHO"

Moyobamba, 06 de junio de 2024

CARTA N° 122 -2024-GRSM/OGP

SEÑORA :

ANGÉLICA DEL CARMEN CAMACHO RÍOS

Estudiante de la Escuela Profesional de Derecho.

Universidad César Vallejo – Filial Moyobamba.

Ciudad. –

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : a. Carta 001-2024/ADCCR

Expediente N° 001-2024713586.

b. Carta N° 118-2024-GRSM/OGP.

Expediente N° 001-2024897070

c. Carta 002-2024/ADCCR

Expediente N° 001-2024296766.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a su vez, hacerle de conocimiento que, habiendo evaluado su solicitud presentada mediante el documento de la referencia a), se procede a otorgar la **AUTORIZACIÓN** para ejecutar el proyecto de investigación denominado: **"El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional San Martín 2023"**; correspondiente a la estudiante ANGÉLICA DEL CARMEN CAMACHO RÍOS; el mismo que deberá desarrollarse según las condiciones establecidas por la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, detalladas en el documento de la referencia b).

Sin otro particular, es todo en cuanto puedo informar para los fines que se estimen pertinentes.

Atentamente;



Firmado digitalmente por:

CCOPA RIVAS Hugo Martin

FAU 20531375808 hard

Motivo: SOY EL AUTOR DEL

DOCUMENTO

CARGO: JEFE DE LA OGP

Fecha: 06/06/2024 18:04:07-0500

Anexo 7. Otras evidencias

Donde se incluirá fotografías, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación.

Fotografía 1.



Fotografía 2.

