

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJABAMBA**  
**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0213-2025-MPC-GM**

CAJABAMBA, 19 MAYO DE 2025.

**EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA;**

**VISTO:**

La demanda de reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado, reposición y pago de beneficios sociales de Victoria Esther Rodrigo Mío, el Informe N.º 223-2025-MPC/SGRRHH de fecha 14 de mayo del 2025 y el Informe Jurídico N.º 0311-2025-MPC/GAJ de la Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Cajabamba de fecha 19 de mayo del 2025; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 194º de la Constitución Política del Estado establece que las municipales provinciales y distritales son los órganos de gobierno local y que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. En concordancia con la norma constitucional, el art. II del Título Preliminar de la Ley N.º 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia y agrega que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, con TUO aprobado con D.S. N.º 004-2019-JUS, en el art. IV del Título Preliminar inc. 1 numeral 1.2. reconoce el principio del debido procedimiento administrativo.

Que, nuestro Código Civil, en su Libro VII sobre las Fuentes de las Obligaciones, en su sección segunda regula los contratos nominados o típicos y en su Título IX los contratos de prestación de servicios, una de cuyas modalidades es la locación de servicios, regulada en el Capítulo Segundo. Entre las normas jurídicas que regulan el contrato civil de locación de servicios tenemos: Artículo 1764.- Definición. Por la locación de servicios 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. Artículo 1765.- Objeto. Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Artículo 1768.- Plazo máximo de locación de servicios. El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador. Artículo 1770.- Normas aplicables cuando el locador proporciona materiales. Las disposiciones de los artículos 1764 a 1769, son aplicables cuando el locador proporciona los materiales, siempre que éstos no hayan sido predominantemente tomados en consideración. En caso contrario, rigen las disposiciones sobre la compraventa. De la normatividad civil se advierte que la característica principal de la locación de servicios es que los locadores no están subordinados al comitente, a diferencia de un trabajador con vínculo laboral, que sí se encuentra subordinado a su empleador. La locación de servicios tiene la naturaleza de un contrato civil y no de un contrato de trabajo.

Que, desnaturalizar significa alterar la sustancia, propiedades, características o condiciones de algo. En torno a la desnaturalización del contrato de locación de servicios existen sentencias del Tribunal Constitucional y de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República de las que se destaca lo siguiente: a) Existencia de una relación laboral entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad. El Tribunal Constitucional, en la STC 18-2016-PA/TC, Fundamento Jurídico 6, señala que se debe determinar si la prestación de servicios del recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerada un contrato de trabajo, porque de ser así, el demandante solo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley. En la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio de primacía de la realidad "[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos". Este principio promueve una interpretación a favor del trabajador, esto es, si el demandante suscribió un contrato civil con su empleador pero en la realidad de los hechos no fue así porque el demandante en todo el tiempo que prestó sus servicios se encontró subordinado a su empleador, el contrato fue desnaturalizado. b) Rasgos de laboralidad. El Tribunal Constitucional, en la sentencia antes referida, Fundamento Jurídico 7, señala que debe determinarse si existieron rasgos de laboralidad, algunos de los cuales son: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y salud. c) Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo. La Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación 18623-2015, Huánuco, caso Luis Enrique Pinchi Aquino, Fundamento Jurídico 6, señaló los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: i) prestación personal de servicio, ii) subordinación y iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764 del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual 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, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJABAMBA  
**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0213-2025-MPC-GM**

CAJABAMBA, 19 MAYO DE 2025.



Que, la figura de la subordinación se encuentra regulada en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N.º 002-97-TR, del cual se concluye que el trabajador efectuará la prestación de servicios bajo la sujeción del empleador, encontrándose este último facultado a establecer las pautas de cómo realizar el servicio y las sanciones en caso de incumplimiento, entre otros. La subordinación no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió, sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles. Resulta pertinente precisar que la sujeción personal al poder directivo del empleador es aquel aspecto que marca la diferencia entre los contratos de trabajo y los contratos de locación de servicios.



Que, la señora Victoria Esther Rodrigo Mío demanda el reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 276, reposición y pago de beneficios laborales. Fundamenta fácticamente su solicitud en que se ha desempeñado como asistente administrativo en el Supermercado Municipal de Cajabamba desde el 30 de noviembre del 2023 hasta el 31 de marzo del 2025 en que fue despedida. Considera que en su récord laboral se han encontrado latentes los tres elementos esenciales que el jurista Javier Neves Mujica ha desarrollado en su libro "Introducción al derecho laboral" para reconocer una relación típica laboral, esto es: la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. En lo referente a la subordinación, la solicitante Victoria Esther Rodrigo Mío señala que siempre ha estado bajo dependencia del Gerente de Desarrollo Económico Local, del Subgerente de promoción empresarial y desarrollo productivo, de la asistente administrativa Lizeth Yanela Aguilar Medina y del administrador del mercado municipal, tal como se puede ver de los recibos por honorarios, órdenes de servicios, fotografías, pantallazos de conversaciones WhatsApp, entre otros documentos que adjunta, quienes le daban órdenes, instrucciones y directrices respecto de las funciones que desempeñaba día a día. Que el control que se ha ejercido sobre su persona se ha materializado a través de horarios y que las fotografías adjuntan prueban su labor diaria en el supermercado municipal pues debe de laborar dentro de sus instalaciones, con indumentaria e insumos como casacas, polos, mascarillas, que siempre le proporcionaba la entidad, además de las herramientas de trabajo como útiles de escritorio y computadoras, entre otros.

Que, la solicitante desconoce la cadena o canal de mando de la entidad edil, esto es, que no se puede depender jerárquicamente y de manera simultánea de una serie de funcionarios como el Gerente de Desarrollo Económico Local, el Subgerente de promoción empresarial y desarrollo productivo, el administrador del mercado municipal y hasta de otra asistente administrativo, esto es, recibir órdenes de todos toda vez que cada funcionario y servidor público tiene sus competencias y atribuciones señalada por la ley o por los documentos técnico normativos de gestión. Los recibos por honorarios y las órdenes de servicio no son documentos pertinentes para demostrar la subordinación o dependencia del trabajador. Las fotografías son borrosas, no tienen fecha ni demuestran las órdenes, instrucciones, directrices y controles que aduce la solicitante. Tampoco hay evidencias de que haya marcado asistencia ni que las oficinas competentes de la Municipalidad Provincial de Cajabamba como Control Patrimonial, Abastecimientos o Recursos Humanos le hayan asignado casacas, polos, mascarillas y herramientas de trabajo como útiles de escritorio y computadoras. En los pantallazos de WhassApp no se advierte que, a la solicitante, de manera personal e individual, el Gerente de Desarrollo Económico Local, el Subgerente de promoción empresarial y desarrollo productivo o el administrador del mercado municipal le hayan dado órdenes o instrucciones.

Que, la demandante Victoria Esther Rodrigo Mío aduce haber laborado de manera ininterrumpida desde el 30 de noviembre del 2023 hasta el 31 de marzo del 2025, sin embargo, ello no convierte al contrato civil de locación de servicios en uno de naturaleza laboral toda vez que, tal como ya se señaló ut supra, el artículo 1768 del Código Civil establece, respecto del plazo máximo de locación de servicios, que el plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador.

Que, los servicios que debió prestar la demandante Victoria Esther Rodrigo Mío están establecidos taxativamente en las órdenes de servicios. No ha podido recibir supuestas órdenes distintas toda vez que el primer párrafo del art. 1760º del Código Civil, subtítulo "Límite de la prestación de servicios" dice textualmente que "El que presta los servicios no puede exceder los límites del encargo".

Que, no puede dejar de señalarse que la contratación pública es diferente de la contratación privada y que en la primera prima el interés público sobre el interés individual. En el sector público existen normas de carácter imperativo que no pueden dejarse sin efecto con contratos laborales encubiertos. Entre las normas de orden público resaltan las que buscan la meritocracia en la administración pública y que exigen que el ingreso a la administración pública en condición de servidor de carrera o como contratado debe ser por concurso público y las normas presupuestarias que prohíben el ingreso de personal que aumentan la burocracia y el gasto público.

Que, Finalmente, el **Artículo 43º y 20º** Numeral 6 de la Ley N°27972 - LOM, prescribe que es atribución del Alcalde "Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas", sin embargo, mediante Resolución de Alcaldía N°304-2023-MPC de fecha 17 de Mayo del 2023, se DELEGÓ en la Gerencia Municipal la facultad de emitir resoluciones de carácter administrativo;

**POR LO TANTO:**

Estando en virtud de los considerandos expuestos, y en uso de las atribuciones conferidas por la Resolución de Alcaldía N°304-2023-MPC de fecha 17 de Mayo del 2023 y; en cumplimiento de las normas vigentes:

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJABAMBA**  
**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0213-2025-MPC-GM**

CAJABAMBA, 19 MAYO DE 2025.

**SE RESUELVE:**

Estando a los considerandos expuestos, al Informe N.º 223-2025-MPC/SGRRHH de fecha 14 de mayo del 2025 y al Informe Jurídico N.º 0311-2025-MPC/GAJ de la Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Cajabamba de fecha 19 de mayo del 2025;

**ARTÍCULO PRIMERO.-** **DECLARAR IMPROCEDENTE** la demanda de la señora **Victoria Esther Rodrigo Mío**, demanda de reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 276, reposición y pago de beneficios laborales.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **ENCARGAR** a la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial de Cajabamba el cumplimiento de la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA  
Abg. **HONNY ALAN CARRANZA PASTOR**  
GERENTE MUNICIPAL

**DISTRIBUCIÓN:**

1. Alcaldía.
2. G. Asesoría Jurídica
3. G. Desarrollo Económico.
4. G. Administración y Finanzas.
5. SG. RR.HH.
6. SG. TICE
7. Interesado (01)
- C.c. Arch. Gerencia Municipal

EXP. REG. N°.-0012162-2025.