

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 282-2024-MPC/G.M.

Cajamarca, 23 de septiembre de 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 2024065618, de fecha 12 de septiembre de 2024, el Informe Legal N° 13-2024-CYAC/OGAJ-MPC; y, Informe N° 405-2024-OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico.

Por su parte, el artículo 9° de la Ley N° 27783 “Ley de Bases de la Descentralización” respecto a la dimensión de las autonomías señala: 9.1. *Autonomía política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes.* 9.2. *Autonomía administrativa: es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.* 9.3. *Autonomía económica: es la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios y aprobar sus presupuestos institucionales conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto. Su ejercicio supone reconocer el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado para el cumplimiento de sus funciones y competencias.*

El artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, a la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas.

El artículo 117° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de petición reconocido en el numeral 20) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.

Al respecto, el derecho de petición, consagrado en numeral 20) del artículo 2° de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha establecido que está conformado por los siguientes aspectos: a) La libertad reconocida a cualquier persona para formular pedidos escritos a la autoridad competente. b) La obligación de la referida autoridad de otorgar una respuesta al peticionante, por escrito y en el plazo que la ley establezca, que contendrá los motivos por los

cuales se acuerda acceder o no a lo peticionado. Por lo que, es obligación de la autoridad competente dar al interesado una respuesta también por escrito, en el plazo legal y bajo responsabilidad, lo que confiere al derecho de petición mayor solidez y eficacia.

Según el abogado Jorge Danós Ordoñez, *“las regulaciones contenidas en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, forman parte de la relación de normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado que están obligadas a respetar todas las entidades de la Administración Pública: a) Los Principios del Procedimiento Administrativo, b) Los requisitos, las reglas de validez y de notificación de los actos administrativos, c) Las normas de simplificación administrativa, d) El Régimen del Silencio Administrativo y los deberes de las autoridades en los procedimientos, f) Los mecanismos de revisión de los actos administrativos, los de oficio y los de parte (recursos administrativos).”*¹

Respecto a la facultad de contradicción en vía administrativa, el artículo 120° del TUO de la Ley N° 27444, expresa: *“120. Facultad de contradicción administrativa 120.1 Frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos. 120.2 Para que el interés pueda justificar la titularidad del administrado, debe ser legítimo, personal, actual y probado. El interés puede ser material o moral. 120.3 La recepción o atención de una contradicción no puede ser condicionada al previo cumplimiento del acto respectivo.”*

Concordante con ello, el artículo 217° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - TUO de la Ley N° 27444, señala: *“217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120°, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.”*

Que, el Art. 220° del mismo cuerpo normativo, señala: *“El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico”*; en tal sentido, el recurso de apelación a de ser interpuesto con la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. Con este recurso lo que se busca es obtener un segundo parecer jurídico de la Administración Pública sobre los mismos hechos y evidencias, no requiere prueba nueva, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva de puro derecho.

Finalmente, el Artículo 218° del Decreto Supremo antes mencionado, cuando hace referencia a los Recursos administrativos, establece lo siguiente: *218.1 Los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración b) Recurso de Apelación (...)* **218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios (...)**; en tal sentido, de la revisión de los actuados se advierte que el recurso de apelación bajo análisis ha sido interpuesto dentro del plazo correspondiente.

¹ Danós Ordoñez, 2011, Comentarios a propósito de los quince años de vigencia de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN.

Que, el ahora apelante, mediante escrito de fecha 12 de septiembre de 2024, interpone recurso de apelación contra la Resolución N° 0617–2024-MPC–OGGRRHH, de fecha 02 de setiembre de 2024, indicando:

“(…) Sr. alcalde en cumplimiento de la mencionada sentencia judicial, la Municipalidad Provincial de Cajamarca emitió un Acta de Reposición el 10 de junio de 2024, restituyéndome en el cargo que ocupaba antes del despido. Sin embargo, **esta reposición no contempló compensación económica por los perjuicios sufridos durante el tiempo que permanecí injustamente desvinculado de mis labores**, puesto que el despido incausado me causó un daño económico considerable, pues durante un año (desde el 08 de abril de 2021 hasta el 06 de mayo de 2024) me vi privado de percibir mi salario, lo que afectó mi estabilidad financiera y personal. Además, sufrí daño moral, ya que la incertidumbre laboral y el desgaste emocional durante este tiempo impactaron negativamente en mi vida familiar y social.

Por otro lado Sr. alcalde, **desde la fecha de mi ingreso a laborar el 04 de noviembre del año 2019 hasta la actualidad no se me ha otorgado en ningún momento mis vacaciones** (…).

El Derecho a la indemnización por despido incausado, de acuerdo con el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, **el despido injustificado otorga al trabajador el derecho a una compensación**. Este principio constitucional es desarrollado por el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, que reconoce que en los casos de despido incausado, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios sufridos, que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral, también establece que el trabajador no solo puede solicitar la reposición en su puesto de trabajo, sino que esta pretensión puede acumularse con la solicitud de indemnización.

El principio se basa en los principios de economía y concentración procesales, que buscan evitar que el trabajador se vea obligado a interponer demandas adicionales o independientes para obtener una reparación completa de los daños sufridos. (…).” (Subrayado y negrita nuestro).

Asimismo, se tiene que, mediante escrito primigenio, de fecha 17 de julio de 2024, el ahora apelante solicita el pago de Indemnización por despido Incausado, en calidad de Lucro Cesante y Daño Moral, además del pago de vacaciones no gozadas. Sobre ello se tiene que:

RESPECTO A LA PRIMERA PRETENSIÓN: (INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INCAUSADO).

Al respecto, la estabilidad laboral es el derecho que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo salvo que medie causa justa que amerite su separación; asimismo, importa como correlato la obligación del empleador de mantener al trabajador en su puesto de trabajo, salvo causal de despido tipificado en la ley.

Que, tal como se ha verificado de los antecedentes del caso, se ha evidenciado que con fecha 02 de julio de 2024, el actor ha sido repuesto por mandato judicial (Expediente Judicial N° 00453-2021-0-0601-JR-LA-02), bajo los alcances del D.L. 276; sin embargo, este despacho

cree conveniente delimitar los tipos de despidos reconocidos en nuestra legislación. Así, se tiene que el artículo 34º del TUO del D.L. 728 precisó:

“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.”

De este texto, se concluye que existen dos despidos reconocidos expresamente en la legislación:

- DESPIDO ARBITRARIO que puede ser: **incausado**, cuando el empleador no otorgue un motivo; y, el **injustificado**, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial.
- DESPIDO NULO que vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.

Así entonces se tiene que el actor solicita una Indemnización por Despido Incausado, el cual no viene a ser más que un Despido Arbitrario, al respecto, se tiene que el despido arbitrario es aquel que no expresa causa, este tipo de despido fue reconocido durante el desarrollo sobre la protección contra el despido arbitrario en el caso Telefónica, recaído en el Expediente N° 1124-2002-AA/TC. Sobre este caso, los magistrados sostuvieron que el remedio establecido en la ley era insuficiente para reparar el **despido arbitrario incausado**, pues vacía de contenido la protección constitucional del contenido esencial del derecho al trabajo. Así, enunció lo siguiente:

“Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización “como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

- a. El artículo 34º, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.”*

El Tribunal señaló en su resolución aclaratoria que solo el **despido incausado** es **inconstitucional**. Luego, el injustificado es ilegal, por lo que permitió que por medio de la vía de amparo pudiesen proceder las demandas de despido incausado.

Estas precisiones cambiaron luego de que el Tribunal Constitucional estableciera un precedente vinculante sobre la procedencia del amparo en caso de despido. Mediante la sentencia recaída en el expediente 206-2005-AA (caso “Baylón Flores”) señaló que solo procederán las demandas de amparo en materia laboral que se sustenten en despidos nulos, **incausados (arbitrario)** o fraudulentos, en caso que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado. Luego, esto se precisaría el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, de fechas 4 y 14 de mayo de 2012, en el cual se señaló que la vía judicial era suficiente para evaluar la reposición incluso en los casos de despido incausado e injustificado.

Ahora bien, respecto al **MODO DE REPARACIÓN, se tiene que los despidos pueden ser indemnizados o el actor puede solicitar su reposición (nunca ambos)**, ello, conforme al siguiente cuadro:

Despido	Pretensión	Vía idónea
Incausado (artículo 34 del T.U.O del D.L 728)	Reposición (fundamento de la sentencia 1126-2001-AA)	Proceso laboral
	Indemnización	

En tal sentido, no procede la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, **a efectos del pago de la indemnización por despido incausado**, ya que ello encuentra su sustento en que, tratándose de un reingreso, se sobreentiende que previamente ha habido una desvinculación del trabajador, producto de lo cual ya habría sido materia de determinación del pago de los beneficios laborales respectivos por dicho periodo. **Esto incluye a la indemnización que debía corresponderle**, de ser el caso.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia de la República determinó que, *si el trabajador cobró la indemnización por despido, acepta la protección que le brinda la normativa resarcitoria, **sin que pueda luego pretender la tutela restitutoria** (y viceversa)*. Siendo ello así, es más que evidente que el ahora apelante ha preferido la reposición ante la indemnización; por lo cual, **no procedería en ningún caso la pretensión planteada** (Indemnización por Despido Incausado), deviniendo dicha pretensión en **IMPROCEDENTE**.

Respecto a la pretensión de pago de lucro cesante y daño moral.

Se tiene que el actor solicita el pago de daño patrimonial (indemnización de daños y perjuicios en calidad de lucro cesante y daño moral) por haber dejado de percibir sus remuneraciones.

En este orden de ideas, **RESPECTO A LA PRETENSIÓN INDEMNIZATORIA POR LUCRO CESANTE**, debe tenerse en cuenta lo señalado por la jurisprudencia nacional, específicamente en la Casación 12854-2016, Moquegua, señala en su fundamento décimo lo siguiente:

- i. *Que el despido arbitrario efectuado en contra del demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, dado que hubo una falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio del actor, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la recurrente;*

- ii. Que **el pago del lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada;**
- iii. Que siendo ello así es posible acudir a lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil (dispositivo que ha sido ignorado por la Sala Superior), norma que expresamente refiere que, si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa;

Así las cosas, no es posible dar un pago de lucro cesante, mucho menos en el monto solicitado, toda vez que ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada, siendo ello así, **la pretensión sobre indemnización de daños y perjuicios en calidad de lucro cesante, deviene en INFUNDADA.**

Respecto a la **PRETENSIÓN INDEMNIZATORIA POR DAÑO MORAL**, se tiene que el actor pretende el pago de indemnización por daño moral derivadas de una supuesta desvinculación arbitraria y el no pago de sus remuneraciones, argumentando, sin prueba objetiva alguna, su pretensión en le desmedro de su estabilidad emocional, pues fue despedido injustamente.

Sobre lo manifestado por el accionante es de indicar lo siguiente:

Que, el daño es entendido como la lesión al interés protegido, pudiendo ser patrimonial o extra patrimonial. Este elemento de la responsabilidad resulta ser el más fundamental, pues sin la ausencia de un daño no existe la obligación de indemnizar a una persona. Respecto a ello, el actor no ha presentado ningún medio probatorio para acreditar los daños que le han ocasionado de manera permanente, ni tampoco ha mencionado ni fundamentado de qué manera se ha generado el hecho perjudicial en su salud física y psicológica.

Ahora bien, los presupuestos de la responsabilidad son: el nexo causal, el factor de atribución, la antijuricidad y el daño, **siendo el último el más importante, pues sin daño no hay indemnización**, y en este caso el actor no ha probado con documentos cual es el daño que se le ha ocasionado y perdura en el tiempo, limitándose únicamente a mencionar que por el hecho de ser despedido sin causa alguna le corresponde ser indemnizado, alegando que su persona tiene carga familiar, y que tiene necesidades básicas, **cuando en este caso en concreto debería preexistir mínimamente un informe médico que acredite los supuestos padecimientos que ha mencionado.**

De igual forma la Corte Superior de Justicia de La Libertad en la Sentencia de Vista del Expediente N° 1155-2014 sobre indemnización por daños y perjuicios y otros, en su decimoséptimo considerando ha ratificado la necesidad de la probanza del daño moral, indicando:

*“Decimoséptimo. -Que, queda así demostrado que, según la interpretación reiterada de este órgano jurisdiccional, **el daño moral no es una consecuencia automática de un despido injusto o inconstitucional**, sino el colofón de situaciones fácticas concretas con motivo de un despido inconstitucional, oportunamente alegadas y probadas en el proceso. **Nada de ello ocurre en el caso de autos, pues la tesis del actor está referida a que por el solo hecho de la ocurrencia del despido inconstitucional ha sufrido daño moral**, es decir,*

sostiene que la causa del daño moral es el despido inconstitucional, pero como se ha sostenido precedentemente no es suficiente sostener la tesis del actor sino que se requiere que se aleguen hechos concretos que generen un daño moral, los mismos que no han sido esbozados; en consecuencia, debe revocarse dicho extremo de la recurrida.”

De lo anterior; y, esgrimiéndose en la demanda un daño moral, se tiene que la carga de la prueba debe entenderse referida no a la probanza de sufrimiento o aflicción provocada en la víctima, dado que, se trata de sentimientos que en sí mismos son de imposible probanza, **sino de los hechos concretos específicos generadores del menoscabo producido en la víctima**. Sobre la existencia de estos hechos concretos específicos que habrían provocado el daño moral alegado, no existe prueba alguna en el expediente bajo análisis.

No está demás indicar que, antes de tomar una decisión, se deben analizarse todas las circunstancias particulares del mismo y acreditar el daño invocado que se alega haber sufrido. Esto último, es sumamente necesario, tal y como se expone en la Sentencia de Vista expedida por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, del Expediente N° 03410-2013-0-1601-JR-LA-04, en la cual se indica:

*“Sexto.- Que, **respecto de la pretensión de indemnización por daños y perjuicios (daño moral)**, si bien nuestra Corte Suprema en múltiples casaciones emitidas, cítese a modo de ejemplo la Casación N° 5423-2014 Lima y 699-2015 Lima, ha admitido la posibilidad de reconocer una demanda de indemnización por daños y perjuicios por daño moral con ocasión del despido sufrido, aun cuando el trabajador hubiese cobrado la indemnización por despido arbitrario establecida en el artículo 38 de la LPCL; ello debido a que la indemnización tarifada fijada por la ley está prevista para todos aquellos daños ordinarios que se puedan presentar producto del despido arbitrario y no para los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador; sin embargo, **esta posibilidad de indemnizar el daño moral con ocasión de un despido arbitrario, no exime de responsabilidad del trabajador de acreditar el daño sufrido**, ello conforme el criterio casatorio expuesto en la Casación N° 139-2014-La Libertad, ya que si bien el artículo 1332 del Código Civil no exige una prueba precisa del daño extra patrimonial sufrido por la víctima para su cuantificación, **ello no exime la carga que tiene el demandante de acreditar la existencia de los hechos concretos que habrían provocado el daño moral que alega haber sufrido; distintos a la aflicción generada por el acto lesivo (despido)**, ya que ésta como daño ordinario y previsible con ocasión de la extinción de la relación laboral -se entiende- resarcida con el reconocimiento del artículo 38 de la LPCL. En el presente caso, si bien el actor ha ofrecido como prueba del daño moral el mérito de la partida de nacimiento de su menor hijo de folios 20; dicho documento no resulta suficiente para acreditar la existencia del daño extraordinario generado por la conducta maliciosa del empleador (despido) distintos a la aflicción propia que ocasiona la extinción del contrato de trabajo, y que haya generado una afectación especialmente dañosa sobre la dignidad, el honor y la reputación del trabajador; es decir, dicho medio probatorio no da cuenta de hechos adicionales al despido mismo, que le hayan generado daño moral, pues conforme es de verse de folios 25 de la demanda, como sustento de dicho daño únicamente ha invocado la aflicción sufrida por la pérdida de su única fuente de ingresos; hechos que, conforme se reitera, constituyen daños ordinarios en la esfera extrapatrimonial del trabajador, que no son*

resarcibles conforme a la indemnización por despido arbitrario otorgada al prestador de servicios; la misma que ya ha sido resarcida -como daño ordinario- con la indemnización por despido arbitrario prevista en el artículo 38 de la LPCL en concordancia con el artículo 10 de la Ley N° 27360 (norma especial del régimen agrario), conforme es de verse de la liquidación de folios 05. En consecuencia, este extremo de la sentencia apelada debe revocarse.” (Subrayado y negrita nuestro).

Finalmente, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del 2019, se determinó que el daño moral invocado por el demandante, deberá ser debidamente acreditado, situación última que no ha cumplido el ahora apelante, ello, tal y conforme se advierte de sus medios probatorios. En ese orden de ideas, el actor no ha probado de manera concreta y fehaciente que el supuesto despido hubiera tenido implicancias negativas de índole personal, familiar y social para sí mismo o su familia, **por lo que dicha pretensión deviene en INFUNDADA.**

RESPECTO A LA PRETENSIÓN DE PAGO DE VACACIONES.

El actor solicita el pago vacacional de cada año, indicando que, dicho pago le corresponde a razón que no ha tenido vacaciones desde su fecha de ingreso. Así, es de precisar que el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276 reconoce el derecho a treinta (30) días anuales de vacaciones, las cuales, **pueden acumularse hasta un máximo de dos (2) periodos.** Ello significa que, **de excederse dicho tope, se generaría la pérdida definitiva del periodo vacacional no gozado.**

Asimismo, debemos indicar que, en virtud del Principio de Legalidad, ni el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM u otro cuerpo normativo, establecen algún tipo de excepción a la pérdida del periodo vacacional no gozado, por lo que, al no existir habilitación legal, **no resultaría posible que la entidad reconozca el otorgamiento del descanso vacacional al acumularse más de dos periodos.**

Así las cosas, se tiene que el actor ha excedido el tope de dos (02) periodos dados por el mismo Decreto Legislativo N° 276 (régimen aplicable al ahora apelante), perdiendo así, el derecho al reconocimiento del descanso vacacional no gozado, siendo ello así, la pretensión de pago de Vacaciones deviene en **IMPROCEDENTE.**

Que, en atención a los fundamentos fácticos y jurídicos, así como lo advertido en los actuados del presente expediente; y, en ejercicio al Derecho de Petición Administrativa, regulado en el artículo 117° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; y, de conformidad con la parte in fine del Art. 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR IMPROCEDENTE la pretensión sobre Indemnización por Despido Incausado, ello a razón de que, el ahora apelante ha aceptado y solicitado, judicialmente, la tutela restitutoria (reposición) por encima del cobro de la indemnización por despido.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DECLARAR INFUNDADA la pretensión de pago de lucro cesante toda vez que dicha pretensión no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada.

ARTÍCULO TERCERO. – DECLARAR INFUNDADA la pretensión de pago de daño moral, al no haberse probado de manera fehaciente que el supuesto despido hubiera tenido implicancias negativas de índole personal, familiar y social para el apelante.

ARTÍCULO CUARTO. – DECLARAR IMPROCEDENTE la pretensión de pago de vacaciones no gozadas, al no haberse excedido el tope de dos (02) periodos dados por el mismo Decreto Legislativo N° 276 (régimen aplicable al ahora apelante), perdiendo así, el derecho al reconocimiento del descanso vacacional no gozado.

ARTÍCULO QUINTO. – REMITIR todos los actuados a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, a fin de que dicha oficina **CUMPLA CON INFORMAR** las acciones tomadas y los motivos ya señalados al Procurador Público Municipal, a fin de que este se encargue, de ser el caso, de defender los derechos e intereses de la institución ante cualquier órgano jurisdiccional, autoridades administrativas u otro.

ARTÍCULO SEXTO. – NOTIFICAR a Renato Omar Cabrera Cueva, en el domicilio procesal fijado por la recurrente, de acuerdo con las formalidades establecidas en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO SÉPTIMO. – De conformidad a lo establecido en el Artículo 228° del Texto único ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se da por **AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, debiendo de ser el caso, recurrir ante el Poder Judicial mediante el proceso contencioso administrativo, de acuerdo con el artículo 148° de la Constitución Política del Estado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

Distribución:

- Alcaldía.
- Oficina General de Gestión de RR.HH.
- Oficina de Tecnologías de la Información.
- Interesado(a).
- Archivo.

Av. Alameda de los Incas 9
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe