

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 347-2024-GM-MPC.

Cajamarca, 14 de noviembre de 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO:

El expediente administrativo N° 79475-2024, de fecha 06 de noviembre de 2024; El expediente administrativo N° 68929-2024, de fecha 24 de septiembre de 2024; el Informe Legal N° 041-2024-OGAJ-MPC/LPG; el Informe N° 475-2024-OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Legal, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 30305, 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.

Que, 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.*

Que, 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.

Que, 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.

Que, el Tribunal Constitucional, respecto el derecho de petición, consagrado en numeral 20 del artículo 2° de nuestra Constitución 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.

Que, 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

Que, 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.” (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, concordante con ello, el artículo 217° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, prescribe: “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, ahora, el artículo 218° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, 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 (...)**; por lo que, de la verificación de los plazos para la interposición del recurso se verifica que la administrada ha interpuesto su recurso de apelación dentro del plazo legal establecido, pues la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 0734-2024-MPC-OGGRRHH, de fecha 14 de octubre de 2024, ha sido notificada a la recurrente válidamente el día 17 de octubre de 2024, y tomando en cuenta el plazo de 15 días hábiles, plazo establecido para la interposición de los recursos administrativos, se tiene que el plazo vence hasta el día 08 de noviembre de 2024; siendo que para el presente caso el administrado ha presentado su recurso con fecha 06 de noviembre de 2024; es decir el recurso administrativo de apelación se encuentra dentro del plazo legal. (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, a su vez, el artículo 220° del Decreto Supremo antes mencionado, 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 ha de ser interpuesto con la finalidad que el órgano

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

jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise todo lo actuado y de ser el caso modifique la resolución del subalterno, pues esta instancia administrativa debe de revisar todo lo actuado y determinar si la pretensión de la recurrente se ajusta a la norma antes acotada. 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. (Negrita y subrayado es nuestro).

1.1. RESPECTO A LO EXPUESTO POR EL ADMINISTRADO:

Que, el administrado fundamenta su recurso de apelación señalando entre otros que:

2.- Para que el órgano superior, examine meticulosamente la **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No: 0734 – 32024 – MPC – OGRRH**, a cuál me produce agravio y perjuicio, ya que **TAL PROCEDER CONSTITUYE UN EXCESO DEL PODER SANCIONADOR, CONTRARIO A LAS GARANTÍAS PROPIAS DEL ESTADO DE DERECHO**. Tal y como lo tiene determinado el Tribunal Constitucional: *“Que un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando solo expresa la apreciación individual de quien ejerce la autoridad, quien, al adoptarla decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión”*. De modo que motivar una decisión no solo significa expresar únicamente bajo que norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta – pero suficiente – las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada”, presupuesto que se encuentra estipulado en el Artículo 3º numeral 4º de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, que prescribe como requisito de validez de los actos administrativo, **LA DEBIDA MOTIVACIÓN** Para que el órgano superior examine bien como se aprecia en la Resolución No: 0734 – 2024 - MPC – OGRRH, de fecha 14 de octubre del año en curso emanada por su despacho, ya que tal proceder constituye es declara Improcedente la solicitud de pagos de indemnización de daños y perjuicios,

Que, así entonces, se tiene que la apelante solicita el pago de indemnización por daños y perjuicios derivados de responsabilidad civil emergente, lucro cesante, daño moral y pago de intereses legales. Sobre ello se tiene que:

1.2. RESPECTO A LA PRIMERA PRETENSIÓN INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:

Que, debemos de iniciar indicando que, 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, ahora, tal como se ha verificado de los antecedentes del caso y de los actuados remitidos por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, queda evidenciado que con fecha 28 de junio del 2024, la recurrente ha sido repuesta por mandato judicial (Expediente Judicial N° 00618-2023-0-0601-JR-LA-01), bajo los alcances del D.L 728, en el cargo Guardian de Deposito para la Gerencia de Vialidad y Transportes; sin embargo, en aras de dar respuesta a su recurso de apelación, este despacho cree conveniente delimitar los tipos de despidos reconocidos en nuestra legislación.

Que, así, se debe de citar el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se precisa lo siguiente:

“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.” (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, de lo establecido en el texto anterior se concluye que, existen dos tipos de 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.

Que, al respecto también debemos de traer a mención lo señalado en el numeral 3.3.4 de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N°00263-2012-AA/TC, que señala:

*“Al respecto, en la STC N.º 00976-2001-PA/TC, **entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”** (fundamento 15, b). En tal sentido, **un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral.** Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC N.º 04229-2005-PA/TC)”. (Negrita y subrayado es nuestro)*

Que, así entonces, se tiene que la apelante ha solicitado en su escrito primigenio el pago de una indemnización por despido arbitrario (pago de indemnización por daños y perjuicios derivados de responsabilidad civil emergente, lucro cesante, daño moral y pago de intereses legales), 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/TC². Sobre este caso, los magistrados sostuvieron que el remedio establecido en la ley era insuficiente para reparar el **despido arbitrario incausado**, pues vacía de

² <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

contenido la protección constitucional del contenido esencial del derecho al trabajo. Así, es que dentro del numeral 12 de la sentencia señaló lo siguiente:

"Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° 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 34°, 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 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional."

Que, debemos de indicar también que, el Tribunal Constitucional 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.

Precisiones que 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"), en el que 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.

Que, respecto al **MODO DE REPARACIÓN, se tiene que los despidos pueden ser indemnizados o la actora 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	

Que, en tal sentido, no procede la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, **a efectos del pago de la indemnización por despido arbitrario**, 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.**

Que, se debe traer a colación también lo establecido en el **V PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL**, que en el punto 3 desarrolla: **INDEMNIZACIÓN Y**



REMUNERACIONES DEVENGADAS EN LOS CASOS DE DESPIDO FRAUDULENTO Y DESPIDO INCAUSADO³:

“3.3. Sobre el derecho al pago de indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento o por despido incausado.

El trabajador tiene derecho al pago de la indemnización de daños y perjuicios por despido fraudulento o por despido incausado. Será siempre el juez quien determine en sentencia cuáles son los daños y perjuicios probados y a cuánto asciende el monto de la indemnización. En tal virtud, cabe reiterar que no existe limitación alguna para que el trabajador sea indemnizado por los daños y perjuicios que le haya causado un despido fraudulento o un despido incausado, no solo en cuanto a la violación de sus derechos constitucionales, sino, en general, a todo tipo de daño: daño emergente, lucro cesante y daño moral, que se encuentren debidamente acreditados.

3.5. Sobre la acumulación de pretensiones en los casos de despido fraudulento o por despido incausado.

El Primer Pleno Laboral de la Corte Suprema determinó que la pretensión de reposición por despido fraudulento o por despido incausado, en los procesos tramitados con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se debía tramitar en el proceso abreviado laboral cuando la pretensión se planteara como única de acuerdo con el artículo 2 inciso 2 de la Ley, de manera que dejó abierta la posibilidad de la acumulación de pretensiones. En el caso de acumulación de pretensiones, que es perfectamente posible, debe transitarse el camino de la vía ordinaria laboral. En tal sentido, como desarrollo de los principios de economía y concentración procesales, es manifiesto que toda pretensión conexa de pago de indemnización por daños y perjuicios referida al despido fraudulento o al despido incausado se puede acumular a la pretensión de reposición por la comisión de uno de dichos despidos. Como hemos expuesto en este Pleno, el trabajador tiene derecho al pago de indemnización por los daños y perjuicios que le hubiere causado el despido incausado o el despido fraudulento, de manera que es procedente la acumulación de pago de indemnización a la pretensión de reposición, siempre que exista conexidad entre ellas por referirse al mismo conflicto provocado por un despido fraudulento o un despido incausado, y por ser ambas jurídicamente posibles, sin perjuicio de lo que el juez resuelva sobre el fondo de la materia.

3.6. Acuerdo Plenario en Mayoría

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. **El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda**. (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, del mismo modo, es menester hacer mención a lo señalado en la Sentencia de Vista N° 961 - 2021, emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo y recaída en el Expediente N°

³ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1550981-1>

00533-2021-0-1501-JR-LA-02, que respecto a la indemnización en sus considerandos ha establecido lo siguiente:

"(...)

De la indemnización por daño punitivo

29. Sobre el particular, el accionante al ser víctima de un despido incausado, en su demanda pretende el pago de Cuatro Mil con 00/100 Soles (S/ 4,000.00) por concepto de indemnización por daños punitivos según los aportes que se debió haber pagado a la ONP. Al respecto, en el V Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Previsional en el tema de "Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado" ha señalado que:

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda. (Negrita y subrayado es nuestro)

30. Asimismo, bajo la misma línea jurisprudencial se colige que, si el trabajador demanda su reposición por despido incausado o fraudulento, y consigue que lo restablezcan a su puesto de trabajo, puede pretender la indemnización por daños punitivos, relacionados con los montos que el trabajador dejó de percibir de sus aportes a la ONP o AFP durante el tiempo que duró su despido.

33. Es un hecho probado que, el actor sufrió un despido incausado por parte de la entidad demandada; y, que tuvo como consecuencia la desvinculación laboral inconstitucional desde el 21 de enero del año 2020, asimismo está probado que, en el presente caso corresponde amparar solo la pretensión de indemnización por daño moral con la suma de Seis Mil y 00/100 Soles (S/ 6,000.00), desestimando la indemnización por daño punitivo a falta de parámetros cuantitativos (...).

Que, por lo que, se advierte de los actuados del presente expediente administrativo que, el pago de la indemnización solicitada por la recurrente no ha sido ordenado por el Juez que conoció la causa, pues en la sentencia solo se ordena que se reponga en su puesto de trabajo a la recurrente, más no se ha establecido el pago de una indemnización por el despido arbitrario.

Que, también debemos de indicar que, de acuerdo a lo establecido en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, la recurrente en su demanda de reposición pudo acumular simultáneamente el pago de indemnización.

Que, ahora bien, la Corte Suprema de Justicia determinó también 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 la ahora apelante ha preferido la reposición ante la indemnización; por lo cual, **no procedería en ningún caso la pretensión planteada** (indemnización por despido arbitrario), deviniendo dicha pretensión en **INFUNDADA**.

1.3. RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL EMERGENTE:

Que, se debe proceder a señalar que el daño emergente, es un daño real y verificable que la persona recibe como consecuencia de un acto o situación específica y la indemnización por daño emergente corresponde al precio o valor del bien dañado. Según la doctrina, los daños emergentes son los efectivamente producidos, porque se trata de gastos efectivamente realizados o que se van a realizar. Es decir, el daño emergente se refiere a la pérdida de un patrimonio y lo constituye fundamentalmente el coste de reparación, el valor de reposición del bien o derecho lesionado como consecuencia del hecho dañoso.

Que, ahora, para brindar mayor fuerza a lo señalado en los párrafos anteriores, procedemos a citar la Casación N° 1325-2018⁴, Ancash, que en su fundamento sexto ha contemplado lo siguiente:

“(...)

A su vez, la doctrina distingue el daño patrimonial en dos formas típicas: “daño emergente” y “lucro cesante”, siendo el primero la disminución del patrimonio ya existente; y el segundo, la pérdida de un enriquecimiento patrimonial previsto. En cuanto a la indemnización, ésta debe comprender ambos aspectos, salvo que la ley estipule lo contrario.

A mayor abundamiento, el daño emergente corresponde al valor o precio de un bien o cosa que ha sufrido daño o perjuicio. Cuando el bien o la propiedad de una persona ha sido dañada o destruida por otra, estamos ante un daño emergente, y la indemnización en este caso será igual al precio del bien afectado o destruido. Y el lucro cesante hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o daño que se le ha causado. Si una persona no hubiera sufrido de un daño o perjuicio, se hubiera seguido lucrando sin problemas, lucro que se pierde, que cesa por culpa del daño o del perjuicio, y por supuesto que el responsable será quien causó el daño y el perjuicio, y en algunos casos tendrá que indemnizar a la víctima del daño o perjuicio”. (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, dicho ello entonces, debemos de indicar que no es posible reconocer ni señalar que a la recurrente le corresponde pago por el concepto de responsabilidad civil emergente (daño emergente), toda vez que dicha pretensión debió de ser tramitada en sede judicial, por lo que dicha pretensión en sede administrativa deviene en **INFUNDADA**.

1.4. RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DE PAGO DE LUCRO CESANTE:

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 12854-2016⁵, 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 de la actora, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la recurrente;

⁴ <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion-1325-2018-Ancash-LA-LEY.pdf>

⁵ https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Cas.-12854-%E2%80%932016-Moquegua-legis.pe_.pdf

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;

Que, 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**.

1.5. RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DE PAGO DE DAÑO MORAL:

Ahora, respecto a la **PRETENSIÓN INDEMNIZATORIA POR DAÑO MORAL**, se tiene que la actora 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, se debe 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, la actora 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.

Que, 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 la actora 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.**

Que, 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 de la actora 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 de la actora 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.”

Que, 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.

Que, no esta 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 la actora 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 con 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).*

Que, 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, la actora 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.**

1.6. RESPECTO AL PAGO DE INTERESES LEGALES:

Que, respecto a la solicitud de pago de interés legales debemos señalar que dicha pretensión debió de ser materia de pronunciamiento en la sentencia judicial; ello debido a que en sede administrativa no existe normatividad para poder determinar pago de intereses legales.

Que, mediante Informe N° 475-2024-OGAJ-MPC, de fecha 13 de noviembre de 2024, el Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, **Abg. Víctor Alberto Huamán Rojas**, suscribe en todos sus extremos el Informe Legal N° 041-2024-OGAJ-MPC/LPG, emitido por la Abg. Lorena M Posadas Gonzales, mediante el cual **OPINA**: "Que, corresponde declarar **INFUNDADO** el recurso administrativo de apelación interpuesto por la Señora Miriam Esther Ravines Gonzales, contra la Resolución N° 0734-2024-MPC-OGGRRHH, de fecha 14 de octubre de 2024; en consecuencia, subsistente en todos sus extremos la recurrida; en consecuencia, subsistente en todos sus extremos la recurrida".

Que, estando a lo expuesto 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 **INFUNDADO** el recurso administrativo de apelación interpuesto por la Señora **MIRIAM ESTHER RAVINES GONZALES**, contra la Resolución N° 0734-2024-MPC-OGGRRHH, de fecha 14 de octubre de 2024; en consecuencia, subsistente en todos sus extremos la recurrida.

ARTÍCULO SEGUNDO: DAR POR AGOTADA la Vía administrativa con la emisión de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el Portal web de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, a la Oficina de Mejor Atención al Ciudadano, la **NOTIFICACIÓN** de la presente resolución a la Señora **MIRIAM ESTHER RAVINES GONZALES**, en el domicilio indicado en el escrito de su propósito, con las formalidades que establece la Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

Distribución:

- Alcaldía.
- Oficina General de Asesoría Jurídica.
- OGGRRHH.
- Oficina de Mejor Atención al Ciudadano.
- Oficina de Tecnologías de la Información.
- Archivo.