

VISTO: El Expediente N° 683-2022-STPAD, el Informe N° D000523-2022-MML-GA-SP de fecha 25 de noviembre de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a las presuntas faltas administrativas disciplinarias imputadas al servidor **Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez**, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 4 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley*", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Antecedentes

Que, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación N° D000864-2022-MML-GA-SP-STPAD, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución N° D001230-2022-MML-GA-SP, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, señalando expresamente que el informe de precalificación forma parte integrante;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de Ley, mediante acta de notificación de fecha 5 de octubre del 2022 se cumplió con notificar válidamente al servidor, la Resolución N° D001230-2022-MML-GA-SP, el Informe de Precalificación N° D000864-2022-MML-GA-SP-STPAD y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos a través de un código QR, iniciando el procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, como primer hecho: El servidor Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez, en calidad de sereno chofer de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario comprendido entre el 02/01/2022 al 30/06/2022 al haberse ausentado por los días: 2/01, 4/01, 6/01, 8/01, 10/01, 12/01, 14/01, 16/01, 18/01, 20/01, 22/01, 24/01, 26/01, 28/01, 30/01, 1/02, 3/02, 5/02, 7/02, 9/02, 11/02, 13/02, 15/02, 17/02, 19/02, 21/02, 23/02, 25/02, 27/02, 1/03, 3/03, 5/03, 7/03, 9/03, 11/03, 13/03, 15/03, 17/03, 19/03, 21/03, 23/03, 25/03, 27/03, 29/03, 31/03, 2/04, 4/04, 6/04, 8/04, 10/04, 12/04, 14/04, 16/04, 18/04, 20/04, 22/04, 24/04, 26/04, 28/04, 30/04, 4/05, 6/05, 8/05, 10/05, 12/05, 14/05, 16/05, 18/05, 20/05, 22/05, 24/05, 26/05, 28/05, 30/05, 1/06, 3/06, 5/06, 7/06, 9/06, 11/06, 13/06, 15/06, 17/06, 19/06, 21/06, 23/06, 25/06 y 27/06;

Que, asimismo, como segundo hecho: El servidor Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez, en calidad de sereno chofer de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario comprendido entre el 02/07/2022 al 01/08/2022 al haberse ausentado por los días: 2/07, 3/07, 4/07, 6/07, 7/07, 8/07, 10/07, 11/07, 12/07, 14/07, 15/07, 16/07, 18/07, 19/07, 20/07, 22/07, 23/07, 24/07, 26/07, 27/07, 30/07, 31/07 y 1/08;

Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:

- Informe N° D001521-2022-MML-SP-ACAS de fecha 9 de junio de 2022, por medio del cual, el Área de Contratación Administrativa de Servicios remitió a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario un listado de sesenta y seis (66) servidores, quienes habrían efectuado abandono de servicios, entre los cuales, se registró al servidor Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez.
- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) del servidor Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez por los meses: enero - agosto de 2022.

Que, evaluados los medios probatorios detallados en los párrafos precedentes, que obran en el presente expediente, se desprende que los hechos considerados como faltas disciplinarias inciden en ausencias injustificadas continuas y vigentes;

Que, en ese sentido, conforme a los cargos descritos en el acto de inicio de PAD e informe de precalificación que forma parte integrante del mismo, el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha instaurado a fin de valorar la existencia de responsabilidad por el primer hecho, por la presunta comisión de la falta de carácter administrativo disciplinario, tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo: [...] j) Las ausencias injustificadas por más de [...] de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario."*

Que, asimismo, por el segundo hecho, el servidor Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez, habría incurrido individualmente en la comisión de la falta de carácter administrativo disciplinario, tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo: [...] j) Las ausencias injustificadas por más de [...] cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario [...]"*;

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, pese a la notificación efectuada, el servidor imputado no ha presentado descargos o medios probatorios que contradigan la imputación formulada en su contra;

Alegaciones del investigado en fase sancionadora

Que, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el subnumeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, a través de la Carta N° D000237-2022-MML-GMM, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D000523-2022-MML-GA-SP de fecha 25 de noviembre de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa;

Que, habiendo transcurrido el plazo establecido por ley y de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el expediente se puede apreciar que mediante documento simple N° 2022-0204113 de fecha 5 de diciembre de 2022, el servidor presentó alegaciones en fase sancionadora, señalando como argumento principal que las referidas ausencias se habrían producido debido al cierre de fronteras que efectuó el país de Chile, debido a sus medidas para evitar la propagación de la Covid-19, hecho que señala se produjo durante su viaje al referido país durante el mes de diciembre de 2021;

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, al respecto, el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respecto al principio de tipicidad, dispone lo siguiente: «Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía»;

Que, ante ello, se debe tener en cuenta el -principio de tipicidad- se constituye una manifestación del principio de legalidad donde exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable¹;

Que, ahora bien, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado lo siguiente²: «El principio de tipicidad exige, cuando menos: (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria. (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable. (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene

¹ Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05487-2013- AA/TC.

² Fundamento 53 de Resolución N° 001844-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.

la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor»; (negrita, cursiva y subrayado es agregado)

Que, por ende, el Tribunal del Servicio Civil, en la resolución citada, indica que: «para realizar una adecuada subsunción es preciso determinar la norma que disponga que la acción se invalida en mérito a la acción/omisión del servidor involucrado, puesto que dada la generalidad de la falta funcional, el principio de tipicidad se verá satisfecho únicamente si existe una expresa remisión a otra norma que especifique el incumplimiento»;

Que, dicho ello, se debe considerar que para la configuración de la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, es de indicar que el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada³. En ese sentido, del análisis de las alegaciones efectuadas en fase sancionadora, se puede prever que los mismos acreditan la justificación de las ausencias materia de investigación del servidor correspondiente al primer hecho imputado. Ahora, tal como se dijo precedentemente, atendiendo que el carácter justificado o injustificado es uno de los criterios que determina la configuración de la falta, se entiende que para el presente caso, el servidor no habría incurrido en la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, por el primer hecho imputado;

Que, sin perjuicio de ello, es de advertir que la imposibilidad para que el servidor se ausente justificadamente de su trabajo, perduró solo hasta el mes de mayo de 2022, habida cuenta que a partir de esa fecha, el gobierno de Chile abrió sus fronteras. Dentro de ese marco, se entiende que ya no opera dicha justificación para las ausencias del servidor correspondiente a los días: 2/07, 3/07, 4/07, 6/07, 7/07, 8/07, 10/07, 11/07, 12/07, 14/07, 15/07, 16/07, 18/07, 19/07, 20/07, 22/07, 23/07, 24/07, 26/07, 27/07, 30/07, 31/07 y 1/08. Por consiguiente, se observa la comisión de falta administrativa disciplinaria por el segundo hecho imputado;

Análisis de la determinación de sanción

Que, habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por el segundo hecho imputado, resulta necesario considerar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora, los cuales garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. En ese sentido, se hace indispensable considerar que el artículo 103 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que se debe graduar la sanción observando los siguientes criterios, previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.

³ Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).

Con la comisión de la falta disciplinaria se habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente al servicio de seguridad ciudadana por cuanto, con las ausencias injustificadas del servidor no se habría contribuido a efectuar los fines de dicho servicio, tales como: conducir y supervisar los procesos vinculados con la seguridad ciudadana, contribuyendo a asegurar la convivencia pacífica, el control de la violencia urbana y la prevención de delitos y faltas en el Cercado de Lima. (Aplica como agravante)	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
De los documentos que obran en el expediente no se advierte interés de ocultar la falta, ni de impedir que se conozcan los hechos. (No aplica)	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
En el presente caso no se aplica el criterio de especialidad o jerarquía, toda vez que por la naturaleza de la falta, es igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente de la especialidad con la que cuentan. (No aplica)	
Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
No se evidencian hechos externos que influyan en la comisión de la falta. (No aplica)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se aprecia la concurrencia de varias faltas. (No aplica)	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
Debido a la inexistencia de la unidad de hecho, no se puede considerar que exista participación de más de un servidor en la falta imputada. (No aplica)	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
No se aprecia la reincidencia en la comisión de la falta. (No aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se aprecia continuidad. (No aplica)	
Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se aprecia beneficio ilícito obtenido. (No aplica)	
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.



No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, salud física y/o mental, integridad o dignidad. (No aplica)	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
De la revisión de los documentos obrantes en el expediente, no se aprecia el registro de sanción administrativa por la comisión de otra falta. (No aplica)	
Subsanación voluntaria.	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Debido a la naturaleza de la falta no es posible la subsanación voluntaria. (No aplica)	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que "el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada" ⁴ ; por lo que no podría valorarse este criterio como constitutivo de falta y a la vez como criterio agravante. (No aplica)	
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No se aprecia reconocimiento de responsabilidad. (No aplica)	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: «2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer»;

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil, en el numeral 14 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha señalado que en razón de la apreciación y percepción que se tenga sobre la gravedad de los hechos, existe cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo;

Que, en ese sentido, se debe detallar que si bien es cierto no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, se debe merituar como primer criterio de graduación, a la grave afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, tal como se describió precedentemente, sin embargo, se aprecia que no hay continuidad ni concurrencia de faltas, así como, la inexistencia de antecedentes. En ese sentido, se colige que debe recaer

⁴ Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).

sobre el servidor un reproche leve⁵, por lo tanto, considerando que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones presenta un rango de graduación desde un (1) día hasta doce (12) meses, entonces, corresponderá ubicar la sanción cerca al extremo mínimo⁶;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104 de la referida norma; verificando que, conforme a lo revisado en autos, en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y advirtiéndose suficientes indicios de que el actuar del servidor en la comisión del segundo hecho enunciado constituye falta administrativa disciplinaria; esta Gerencia Municipal Metropolitana, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, variando la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de reconsideración a este despacho, y el recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la Directiva N° 002-2014-MML-GA-SP, Directiva que Regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobada mediante la Resolución de Alcaldía N° 336 de fecha 26 de diciembre de 2014, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Imponer al servidor Ángel Oswaldo Calderón Rodríguez la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días por la comisión de la falta disciplinaria tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutorio, con las formalidades de Ley.

⁵ Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria en valoración con los criterios de graduación de la determinación de sanción, puede constituir: **a)** un reproche de máxima gravedad; **b)** un reproche muy grave; **c)** reproche grave; o, **d)** un reproche leve.

⁶ Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: **a)** cerca al extremo máximo (de 12 a 8 meses); **b)** cerca al punto medio (de 7 a 5 meses); **c)** por debajo del punto medio (de 4 a 2 meses); o, **d)** cerca al extremo mínimo (de 30 a 1 días).

Artículo Tercero.- Disponer el registro de la presente resolución en su legajo personal; conforme a Ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC.

Artículo Cuarto.- Señalar que los medios impugnatorios de reconsideración o apelación podrán ser interpuestos en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de recibida la presente Resolución.

Artículo Quinto.- Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente, archivo y custodia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo Sexto.- Precisar que la ejecución de la sanción impuesta iniciará al día siguiente de la notificación de la presente resolución.

Artículo Séptimo.- Encargar a la Subgerencia de Gobierno Digital e Innovación la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima (www.munlima.gob.pe).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

ADALBERTO SEMINARIO MENDEZ
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA