



### **VISTOS:**

El Expediente Externo N° 20698-2023, Expediente GAJ00020240000277, que contiene la Solicitud S/N, recibido por esta entidad el 03 de mayo de 2023, el Informe N° 455-2023-MPCP-GAF-SGRH-AEA de fecha 05 de julio del 2023, el Informe N° 145-2023-MPCP-SGRH-ATL-MEDB de fecha 15 de septiembre de 2023, el Informe Legal N° 000422-2024-MPCP/GM-GAJ, de fecha 28 de mayo de 2024, y;

### **CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con el Art. 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley de Reforma Constitucional, Ley N° 27680, establecen que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local. Tienen autonomía política. Económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 342-2020-MPCP de fecha 26 de octubre de 2020, se dispone resolver: **ARTÍCULO PRIMERO:** *Reconocer un contrato laboral por mandato judicial entre el servidor de esta corporación edil YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO y la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, mediante un contrato permanente a plazo fijo, bajo el régimen laboral de Decreto Legislativo N° 276, el cual no conlleva otros beneficios, conforme al detalle siguiente:*

- Plaza N° 024
- Unidad orgánica : Oficina de Tecnología de la Información
- Nombre de la Plaza : Operador PAD III
- Código de la Plaza : T4-05-595-3
- Clasificación : SP-AP
- Nivel Remunerativo : STB
- Remuneración Mensual : S/ 1,100.00 Soles

Que, mediante Expediente Externo N° 20698-2023, que contiene la Solicitud S/N, recibido por esta Entidad Edil de fecha 03 de mayo de 2023, el administrado **YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO**, se dirige a esta Entidad Edil, solicitando la Nivelación de Remuneraciones y Reintegro de Remuneraciones, para lo cual sustenta su petición dentro de los términos que a continuación se detallan:

“(…)

1. *Mi persona viene laborando en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en la Oficina de Tecnologías de la Información, como Operador PAD III, con remuneración mensual de S/. 1,100.00 Soles, según lo establecido mediante Resolución de Alcaldía N° 342-2020-MPCP de fecha 26/10/2020.*
2. *Sin embargo, de la revisión del Presupuesto Análítico de Personal Periodo 2014 - Personal Nombrado, se observa que en la Oficina de Tecnologías de la Información, en el Número de Orden - 038, el Operador PAD III (código T4-05-595-3), tiene como remuneración mensual el monto de S/. 1,867.20 soles, lo cual se viene aplicando hasta la actualidad, como acreditado con la Boleta de Pago - Empleado - Sueldo del Trabajador Ruiz Tuesta Edwin, quien viene laborando en el mismo puesto y unidad orgánica que mi persona.*
3. *Ante lo expuesto, resulta analizar la sentencia emitida por el Órgano Judicial, a través de la Resolución Número Seis del 08/11/2022 (Sentencia N° 408-2022-02°JTU) quien falló de la siguiente manera: "1. Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por AGUIDA CHAVEZ CANARI. contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO sobre NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES, REINTEGRO DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia, ORDENO que la*

demandada cumpla con nivelar la remuneración de la actora con la remuneración establecida en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) del año 2014 (...)".

4. Además tratándose de un derecho fundamental, es obligación del empleador comunicar a los trabajadores su política remunerativa, por ende, es un derecho del trabajador informarse de ella, según la segunda disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y que agrega un segundo párrafo al artículo 2 de la Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270, en los términos siguientes: Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo.

5. En lo concerniente a la nivelación de remuneraciones, se debe tener presente que al momento de mi incorporación como trabajador permanente con código de plaza (código T4-05-595-3) se dispuso el pago de una remuneración distinta a la establecida en el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) esto por la suma de S/. 1.100.00 Soles, según lo establecido mediante Resolución de Alcaldía N° 342-2020-MPCP de fecha 26/10/2020, cuando de acuerdo al cargo que ocupó es la suma mensual de S/. 1,867.20 soles, y que inclusive se viene aplicando en varios trabajadores que pertenecen a la misma unidad orgánica, como previamente se había señalado. Por lo que considero que se me ha impuesto una remuneración contraria a lo establecido en el PAP, lo que contraviene mi derecho constitucional de igualdad ante la Ley y a no ser discriminada, consagrado en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado.

6. Ahora, es menester resaltar que el derecho de igualdad ante la ley, reconocido por el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución, implica según lo señalado por el Tribunal Constitucional en el fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, el "reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes". En tal sentido, la igualdad según el TC puede ser entendida como el derecho fundamental de la persona "a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación.

7. Trasladada a los derechos laborales, esta regla asegura la igualdad de trato que obliga a las entidades estatales y a los particulares a observar, con respecto a las relaciones laborales, una conducta que "no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria" ". De lo contrario, se estaría ante un caso de discriminación al haberse afectado a trabajadores "en sus características innatas como ser humano" o vulnerando "la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución".

8. Ante lo expuesto señora alcaldesa, se tiene que efectivamente mi persona como trabajador permanente con código de plaza (código T4-05-593-3) viene percibiendo una remuneración distinta a la establecida en el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) por la suma de S/. 1,100.00 Soles, cuando de acuerdo al cargo que ocupó la suma mensual es el monto de S/. 1,867.20 soles, por lo que solicito a vuestro digno despacho se sirva **DISPONER LA NIVELACIÓN** de mi **REMUNERACIÓN**, así como el **REINTEGRO DE REMUNERACIONES** a partir de la emisión de la Resolución de Alcaldía N° 342-2020-MPCP de fecha 26/10/2020. (...);

Que, mediante **Informe N° 455-2023-MPCP-GAF-SGRH-AEA de fecha 05 de julio del 2023**, la responsable del Área de Escalafón y Archivo de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, remite informe escalafonario bajo el Régimen Laboral del D. Leg. N° 276 del administrado **YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO**, en donde se detalla lo siguiente:

| NOMBRES Y APELLIDOS         | DNI      | CARGOS   | REMUNERACIÓN | UNIDAD ORGÁNICA   | FECHA DE INGRESO | FECHA DE TERMINO     |
|-----------------------------|----------|--|--------------|---|------------------|----------------------|
| YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO | 00037381 | OPERADOR PAD III<br>NIVEL REM STB<br>CONTRATADO PERMANENTE | S/. 1,321.54 | LUGAR DE ORIGEN: OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION<br><br>ACTUALMENTE LABORANDO EN LA GSCYTU | 26/10/2020       | CONTINU A A LA FECHA |

Que mediante **Informe N° 145-2023-MPCP-SGRH-ATL-MEDB de fecha 15 de septiembre de 2023**, el Área Técnica Legal de la Sub Gerencia de Recursos Humanos concluye que la petición del recurrente resulta PROCEDENTE y dispone elevar a la Gerencia de Administración y Finanzas para su evaluación respectiva, con la finalidad de emitirse acto administrativo correspondiente en función a los argumentos jurídicos planteados o de considerar diferente criterio o apreciación apartarse y disentir de los mismos.

#### **BASE LEGAL:**

Que, el Artículo IV del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, (en adelante, LPAG) sobre principios del procedimiento administrativo, establece que: "El Procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo; 1.1 Principios de Legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley, y al Derecho dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas (...); 1.2 Principio del Debido Procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento. Tales derechos y garantías comprender, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados, acceder al expediente; a refutar los cargos imputados, a exponer sus argumentos y a presentar alegatos complementarios, a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener decisión motivada, fundada en derecho, emitida por la autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar la decisión que los afecten. (...);

Que, el artículo 6 de la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01, Lineamientos Para la Formulación, Aprobación, Registro y Modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) En las entidades del Sector Público desarrolla los siguientes dispositivos: 6.1 El PAP es el documento de gestión institucional que sistematiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de personal que percibe el personal activo de manera permanente, periódica, excepcional u ocasional, cuya entrega se realiza de manera regular en el tiempo, incluyendo los aportes que por ley corresponda comprendidas en el presupuesto institucional de las entidades del Sector Público, que cuenten con un crédito presupuestario aprobado. 6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP o CAP Provisional de las entidades del Sector Público. 6.3 Adicionalmente, el PAP considera inclusiones especiales que no constituyen plazas, como los miembros de los Órganos Colegiados de los tres (3) niveles de gobierno, los Consejeros Regionales y los Regidores de los Gobiernos Locales que perciben el concepto de dietas; el personal serumista, el personal residente de salud y el personal destacado; en este último supuesto, siempre que la entidad de destino abone algún concepto de ingreso, en el marco de la normatividad vigente, distinto a lo abonado por la entidad de origen. 6.4 Asimismo, el PAP incorpora las plazas y/o ingresos de personal determinados en virtud a una sentencia judicial en calidad de cosa juzgada. 6.5 El PAP no incluye al personal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios;

Que, el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley General de Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, señala: "Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP y/o del Presupuesto Analítico de Personal - PAP. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular";

Que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que a la letra señala lo siguiente: "Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativo, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional (...);

Que, por otro lado, el artículo 6 de la ley 31953 - Ley de Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2024, prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, (...); que cuenten con un crédito presupuestario aprobado por dicha ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones,

dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas. Por lo que cualquier reajuste o incremento sobre la remuneración requiere de norma legal expresa que autorice dicho incremento;

Que, en el artículo 160° de la LPAG, se establece que: "La autoridad responsable de la instrucción, por propia iniciativa o a instancia de los administrados, dispone mediante resolución irrecurrible la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión"; En ese sentido, el Expediente Externo N° 20698-2023 y el Expediente GAJ00020240000277 guardan conexión por la materia pretendida, en tal sentido de acuerdo a las facultades de la autoridad administrativa, se procede a la acumulación de los Expedientes;

#### **ANALISIS:**

Que, el punto controvertido en el presente caso, consiste en determinar si corresponde o no amparar lo solicitado por el administrado **YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO**, respecto a su pretensión de nivelación de remuneración, así como el pago el reintegro de remuneraciones a partir de la emisión de la Resolución de Alcaldía N°342-2020-MPCP, de fecha 26 de octubre de 2020; en la cual se dispone reconocer un contrato Laboral por mandato judicial en la modalidad de contrato permanente, suscrito bajo el Decreto Legislativo N°276- Ley de Productividad Laboral, con numero de Plaza N°024, en el Cargo de Operador PAD III referido administrado; ello en cumplimiento al mandato judicial recaído en la Sentencia N°332- 2017-01°JTL -CSJUC con Resolución N° NUEVE de fecha 29 de julio del 2020, emitida por el Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali;

Que, estando a lo expuesto en la Resolución Número NUEVE de fecha 29/07/2020 ( Expediente Juridicial N° 00389-2017-0-2402-JR-LA-01 ),se advierte que el servidor YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO ha sido incorporado por mandato judicial, en atención a la sentencia judicial, la misma que tiene carácter de cosa juzgada, en sus propios términos, por lo que no resulta factible ni congruente cuestionar en sede administrativa, los términos de las sentencias señaladas respecto de la proporción de los ingresos mensuales u homologación de ingresos del actor, en atención de lo expuesto en el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial que refiere: "Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala".(...);

Que, aunado a ello, resulta necesario dilucidar si existe o no discriminación sobre la diferencia remunerativa que percibe YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO, respecto de la remuneración que percibe AGUIDA CHAVEZ CAÑARI; a fin de determinar si efectivamente nos encontramos frente a un supuesto de discriminación o si por el contrario, nos encontramos ante una diferenciación basada en una determinación objetiva y razonable. En esa misma línea, es menester indicar que el derecho fundamental a la igualdad reconocido en el numeral 2) artículo 2° de la Constitución Política del Perú, implica que todas las personas deben ser tratadas de forma igual ante el Estado; En consecuencia, todo trato o comportamiento tendiente a establecer una diferenciación se encuentra prohibido, puesto que se estaría incurriendo en un trato o comportamiento tendiente a establecer una diferenciación se encuentra prohibido, puesto que se estaría incurriendo en un trato manifiestamente discriminatorio. Asimismo, teniendo presente el criterio antes señalado, es necesario referir que no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad, pues, se debe tener presente que dentro de nuestra sociedad existe una serie de desigualdades, para las cuales se deben tomar un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, impidiendo que se limite solo a su reconocimiento formal, sino que llevado al campo fáctico, este se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas. En ese sentido, es preciso señalar que, no se habría configurado discriminación alguna por cuanto la remuneración del recurrente se encuentra sustentada en el cumplimiento de una decisión adoptada por el órgano jurisdiccional Resolución Número NUEVE de fecha 20/07/2020 (Sentencia N°332- 2017-01°JTL -CSJUC) toda vez que, en ningún extremo de la decisión judicial, se advierte exigencia alguna a que se reponga al servidor YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO en una plaza laboral con los beneficios y remuneraciones actuales o vigentes acorde al Cuadro de Asignación del Personal (CAP), más por el contrario de dicha decisión judicial solo se evidencia el reconocimiento del vínculo laboral;

Que, asimismo, el artículo 6 de la ley 31953 - Ley de Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2024, al igual que las leyes de presupuesto de años anteriores, a partir del año 2006; se concluye en lo siguiente: a) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas

y conceptos de cualquiera naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; b) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, beneficios, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquiera naturaleza, con las mismas características señaladas anteriormente; y, c) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas. Por lo que, al existir **una prohibición expresa en materia de incremento de remuneraciones, no es factible que las entidades integrantes de estado dispongan unilateralmente de ello, sin poseer previamente la debida autorización legal o disposición judicial para ello**, en donde se debe tener una evaluación general que conduzca a medidas normativas articuladas y sustentadas para disponer de la capacidad financiera del Estado;

Que, si bien las Municipalidades gozan de autonomía, política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, está se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas que componen el ordenamiento jurídico vigente, entre las que se encuentran las normas presupuestales. En ese sentido, las leyes presupuestales de la república han prohibido de manera expresa en los tres niveles de gobierno (Gobierno Nacional, Regional y Local) el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficio de toda índole, bajo cualquier modalidad, forma y/o mecanismo; por lo que, al no existir fuente legal que imponga que esta entidad pública tenga la obligación de otorgar aquel incremento y, estando a lo referido en los considerandos antes mencionados, la homologación de sueldo solicitado por el Servidor YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO, en tanto no se sustente en disposición legal expresa; indicándose que un reajuste o incremento de remuneraciones, se encuentra prohibido por Ley;

En ese sentido, cabe precisar que en el análisis del presente expediente nos apartamos de la apreciación contenida en el Informe N° 145-2023-MPCP-SGRH-ATL-MEDB, por parte del Área Técnica Legal de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, por lo que según los fundamentos antecitados nos avocamos a la improcedencia de la pretensión principal; sobre Nivelación de Remuneraciones; por lo tanto respeto a la pretensión acumulada a la principal no tiene sentido examinarla ; porque esta Entidad Edil no tiene obligación alguna de defender otras pretensiones acumuladas solo por el hecho de tener carácter accesorio; sino por el contrario, tiene derecho a rechazarlas si advierte que las misma, resultan impracticables o no pueden prosperar; debiendo seguir la suerte del principal;

Que, mediante Informe Legal N° 000422-2024-MPCP/GM-GAJ, de fecha 28 de mayo de 2024, la Gerencia de Asesoría Jurídica, de conformidad con lo señalado en los informes precedentes, y teniéndose en cuenta que se ha cumplido a cabalidad con lo establecido dentro del marco normativo correspondiente, **opina resulta IMPROCEDENTE**, la solicitud presentada por la administrada **YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO**, sobre **NIVELACIÓN DE REMUNERACIÓN**, a razón de las disposiciones imperativas y prohibitivas establecidas en la ley materia aplicable a la presente causa (artículo 6° de la Ley de Presupuesto del año en curso y que desde el año 2006 el Estado Peruano ha venido disponiendo restricciones en cuanto al incremento de remuneraciones o similar, y lo establecido en el inciso b) Tercera disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 28411) y en mérito a los fundamentos expuestos en el presente informe; en consecuencia **CARECE DE OBJETO EXAMINAR LA PRETENSIÓN ACUMULADA ACCESORIAMENTE A LA PRINCIPAL**;

Que, en ese sentido, es importante señalar que las unidades orgánicas pertinentes han procedido a evaluar técnica y legalmente las razones que motivan la atención al presente trámite, siendo responsables por el contenido técnico y legal de los informes generados en merito al principio de Segregación de Funciones, que consiste en que los servidores y funcionarios públicos responden por las funciones que ejercen, debiéndose delimitar la responsabilidad del Titular de la Entidad y Gerente Municipal; concordante con el Principio de Confianza, el cual opera en el marco del Principio de Distribución de Funciones y Atribuciones (obligaciones), que consiste en la actuación de un servidor o funcionario público que desarrolla sus funciones conforme al deber estipulado en las normas, confiando a su vez, en que otros servidores actuarán reglamentariamente, operando de este modo, de que todo servidor actúa bajo el cabal cumplimiento de sus funciones;

Que, estando a las consideraciones expuestas en los puntos precedentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – **ACUMULAR** el Expediente Externo N° 20698-2023 al Expediente GAJ00020240000277, de acuerdo al artículo 160° de la LPAG.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - DECLARAR IMPROCEDENTE**, la solicitud presentada por el administrado **YVAN EDUARDO SOLSOL AREVALO**, sobre **NIVELACIÓN DE REMUNERACIÓN** y pago de Reintegro de Remuneraciones, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente Resolución

**ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR** a la Oficina de Tecnología de Información la Publicación de la presente Resolución, en el portal institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

**ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR** a la Gerencia de Secretaria General la distribución y notificación de la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**

Documento Firmado Digitalmente por:  
**JANET YVONE CASTAGNE VASQUEZ**  
ALCALDESA PROVINCIAL  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

«CC.: »