



RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN N° 115-2025-GA/GM/MPU

Urubamba, 27 de octubre de 2025.

VISTOS:

Opinión Legal N° 412-2025-OAJ/MPU, de fecha 20 de octubre del 2025, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; Informe N° 1196-2025-GA/GM/MPU/U/C, de fecha 03 de octubre de 2025, emitido por el Gerente de Administración; Informe N° 536-2025-MPU-URRHH-GA-DYC, de fecha 01 de octubre del 2025, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos; Informe N° 057-2025-MPU-URRHH-ST-PAD/MCC, de fecha 26 de setiembre de 2025, emitido por el Secretario técnico de PAD-MPU; Informe N° 142-2025-FQB-OAJ-MU, de fecha 23 de setiembre del 2025, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la MPU; Informe N° 1104-2025-GA/GM/MPU/U/C, de fecha 16 de setiembre 2025, emitido por el Gerente de Administración; Informe N° 498-2025-MPU-URRHH-GA, de fecha 15 de setiembre del 2025, emitido por la Jefa (e) de la Unidad de Recursos humanos; Informe N° 051-2025-MPU-URRHH-ST-PAD/MCC, de fecha 10 de setiembre del 2025, emitido por el Secretario Técnico de PAD-MPU; Expediente N° 014955, de fecha 13 de agosto del 2025, solicitud de notificación de acto administrativo que resuelva lo peticionado mediante Exp. N° 15707, de fecha 02 de enero de 2020 del Sr. Lucio Avendaño Mamani;



CONSIDERANDO:

Que, asimismo el artículo 106° de la Constitución Política del Perú, estipula que mediante leyes orgánicas se regulan la estructura y el funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la constitución, así como también las otras materias cuya regulación por Ley Orgánica está establecida en la Constitución.

Que, con forme a los artículos 194° v 195° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 27680 y 30305, concordante con los artículos I y II del Título preliminar de la Ley N° 27972, las municipalidades son órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, con autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia. Autonomía que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, modificada por el Decreto Legislativo 1252, el procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo en el principio de legalidad que establece: Las Autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Que, el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.

Que, la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece en su Artículo 37.- que señala: Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley, todo ello concordante en lo establecido dentro del marco constitucional, se tiene lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, concordante con el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 que, en su artículo V.- del Título Preliminar, señala los Principios del Procedimiento Administrativo, numeral 1. 1.- Principio de Legalidad, señala que; 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 les fueron conferidas", y Con relación al debido proceso en sede administrativa, el Tribunal Constitucional ha expresado, que; "(...) el debido proceso, Como principio Constitucional, está concebido Como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos (...).

Para poder desarrollar el presente expediente que se tiene a la vista, debemos iniciar con lo establecido por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Aprobado por Decreto Legislativo N° 276, que taxativamente señala en su Título Preliminar en su Artículo 1.- Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública, asimismo, lo señalado sobre el Régimen Disciplinario, en su Artículo 25.- Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el Cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan, Artículo 26. - Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita; b)



Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días; c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses; y d) Destitución, Artículo 27.- Los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad; sin embargo, su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante. (...). Artículo 28. - Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento; (...). k) Las ausencias injustificadas por más de tres días Consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y l) Las demás que señale la Ley. Ello concordante, con el Reglamento de la Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276. Aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que señala en su Artículo 150.- Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el artículo 28 y otros de la Ley y el presente reglamento, La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.



Siendo así, y teniendo en cuenta lo precitado en los párrafos anteriores, así como el cumplimiento según el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS de la Municipalidad Provincial de Urubamba, aprobado con la Resolución de Gerencia Municipal N° 258-2020-GM-MPU, de fecha 11 de diciembre del 2020, establecido en el Artículo 86 literal S., Artículo 96 literal I, y Artículo 98, para lo cual desarrollaremos en los siguientes términos:

Artículo 86 literal S.)
(...)

- Literal S. Incurrir en inasistencias injustificadas por más de tres (3) días Consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quinde (15) días no Consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario., En dicho entendido legal, la OAJ, debe precisar aleatoriamente que en mérito de interpretación de la norma legal del D. Leg. N° 276, y D.S. N° 005-90-PCM, referido al respecto debe entender e interpretarse como inasistencia con afectación que significa: AFECTACION FICTA, Es una presunción legal que considera algo como real, aunque no exista para efectos legales.

Artículo 96 literal I.)
(...)

- Literal I. La renuncia o re tiro voluntario del Servidor Público., En dicho entendido legal, la OAJ, precisa que el servidor público Lucio Avendaño Mamani, en efecto ha hecho abandono injustificado de labores a partir del mes de mayo de 2019 a la fecha de presentación de su escrito de fecha 02/01/2020, lo que queda acreditado su retiro voluntario y debe declararse improcedente dicho pedido por el transcurso del plazo.

Artículo 98)
(...)

- Si la Extinción del Vínculo Laboral del Servidor Público se Produce por Renuncia, este se presenta por escrito dirigido a la Unidad de Recursos Humanos, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario., En dicho entendido legal, esta OAJ debe precisar en mérito de interpretación de la norma legal del D. Leg. N°276, y D.S. N° 005-90-PCM, referido al respecto debe entenderse como RETIRO VOLUNTARIO DE SU VINCULO LABORAL en la Municipalidad Provincial de Urubamba, por lo cual, Resulta en IMPROCEDENTE, el pedido del ex servidor Lucio Avendaño Mamani.

Para acreditar la Improcedencia, se tiene amplia jurisprudencia y precedentes vinculantes respecto sobre el pedido del ex servidor público solicitante de Reincorporación a su Centro Laboral en la Municipalidad Provincial de Urubamba, tomando en consideración el informe de la Ref., b) del presente, del cual detallaremos en el siguiente orden:

1.- Régimen aplicable: Decreto Legislativo N° 276.- El Decreto Legislativo N° 276 regula el régimen laboral del personal de la administración pública. El artículo 32° establece: "El abandono de cargo se configura cuando el servidor no concurre injustificadamente al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos O cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario..."

En el presente caso: El servidor no retornó a sus funciones luego del 08 de abril de 2019. Desde el 11 de marzo de 2019 desempeñaba simultáneamente funciones en otra entidad pública bajo régimen CAS, sin autorización de desplazamiento. No presentó justificación válida ni solicitud oportuna de licencia.

En consecuencia, se configura una conducta voluntaria, consciente y reiterada de abandono de funciones, que incide directamente en la adecuada percepción de ingresos por parte del Estado. Esta omisión genera una evidente incompatibilidad funcional y legal, transgrediendo los principios establecidos en el Código de Ética e Integridad del servicio público. En dicho marco normativo, el servidor público tiene la obligación de desempeñar sus funciones con estricta sujeción a la ley, así como a los principios de legalidad, responsabilidad, eficiencia, y probidad.

2.- La prescripción del PAD no convalida el abandono. - De acuerdo con lo establecido en el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil., el procedimiento disciplinario prescribe al año de producida la comisión de la falta administrativa.



Esta prescripción tiene como efecto la imposibilidad de imponer una sanción administrativa al servidor, una vez transcurrido dicho plazo sin que se haya iniciado o culminado válidamente el procedimiento correspondiente.

Sin embargo, es importante precisar que la prescripción de la potestad sancionadora no tiene como consecuencia la convalidación de actos o conductas irregulares ni implica la reactivación de un vínculo laboral que se haya extinguido por la configuración de una causal objetiva, como es el caso del abandono de trabajo. Este último constituye una causal de extinción de la relación laboral imputable exclusivamente al servidor, quien, de manera voluntaria y consciente, incumple con su deber de asistir al centro de labores y desarrollar sus funciones dentro del marco legal y ético aplicable. Por tanto, aun cuando haya operado la prescripción administrativa para efectos disciplinarios, ello no invalida la extinción del vínculo laboral producida válidamente por una causa objetiva atribuible al propio servidor.

Se tiene precedente del Tribunal de **SERVIR, La Resolución N° 000646-2021 -SERVIR/TSC**: Primera Sala ha establecido con claridad que "la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario no impide que la entidad reconozca la pérdida del vínculo laboral cuando existen hechos objetivos que configuran el abandono del cargo." Este criterio interpreta que el abandono de cargo, al ser una causal objetiva de extinción de la relación laboral imputable exclusivamente al servidor, puede ser reconocido por la entidad aun cuando ya no sea posible iniciar o concluir un PAD por efectos de la prescripción.

El abandono de cargo se configura como una conducta voluntaria, consciente y no justificada del servidor, quien se ausenta de manera reiterada y prolongada de su centro de labores sin autorización ni justificación válida, infringiendo así sus deberes funcionales. Esta conducta no requiere necesariamente una sanción administrativa previa para que surta efectos extintivos sobre el vínculo laboral, ya que lo que determina su configuración son los hechos objetivos y verificables, no la culminación del procedimiento sancionador.

Por tanto, el reconocimiento del abandono como causal de extinción del vínculo laboral no queda afectado por la prescripción del PAD, en tanto se base en hechos claramente acreditados y en el incumplimiento voluntario de las obligaciones laborales por parte del servidor. En consecuencia, la administración conserva la facultad de declarar la pérdida del vínculo laboral en aplicación de una causal objetiva, sin que ello implique una sanción administrativa ni vulnere el principio de legalidad.

Que, se tiene **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) Expediente N° 03376-2013-PA/TC**: Complementariamente el Tribunal Constitucional en el Expediente N°03376-2013 PA/TC; ha establecido que el abandono voluntario de trabajo configura una causal objetiva de terminación de la relación laboral que no puede ser confundida con un despido arbitrario. En este pronunciamiento, se reconoce que la relación laboral puede extinguirse de pleno derecho cuando el servidor, por su propia conducta, evidencia una voluntad clara y sostenida de no continuar con la prestación de servicios. Por tanto, no se configura un despido, mucho menos arbitrario, sino una extinción automática del vínculo laboral atribuible únicamente al servidor. En consecuencia, no corresponde la reposición, ya que no existe acto de despido por parte de la entidad empleadora.

Así, el abandono del cargo, entendido como la inasistencia injustificada, reiterada y voluntaria del servidor a su centro de labores, constituye una causal objetiva de extinción del vínculo laboral conforme a lo previsto en las normas de función pública, sin necesidad de recurrir a un procedimiento disciplinario culminado ni de declarar expresamente el despido. La voluntad unilateral del servidor, manifestada a través de sus actos (incomparecencia injustificada, falta de comunicación o renuncia tácita), es suficiente para que opere la terminación automática del vínculo, sin que ello suponga vulneración de derechos fundamentales.

Por lo tanto, la entidad se encuentra facultada para reconocer válidamente la extinción de la relación laboral por abandono, aun cuando haya operado la prescripción del PAD, en la medida en que tal reconocimiento no constituye una sanción, sino una constatación de un hecho objetivo y jurídicamente relevante que pone fin a la relación laboral conforme al marco normativo vigente. 3. Inexistencia de despido arbitrario y rechazo a la reposición. La reposición como medida correctiva procede únicamente en casos de despido arbitrario o nulo (por violación de derechos fundamentales).

Que, se tiene el **expediente N° 02061-2012-PA/TC**: Para que proceda la reposición en el puesto de trabajo, debe acreditarse la existencia de un despido incausado, fraudulento o nulo. En tal sentido, el abandono voluntario del centro de labores por parte del trabajador no constituye un despido y, por ende, no genera el derecho a la reposición.

En el presente caso, no se ha configurado un despido arbitrario por parte del empleador, sino una renuncia tácita derivada del abandono voluntario e injustificado del puesto de trabajo por parte del trabajador, conforme a lo previsto en el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

Este comportamiento configura una causal objetiva de extinción del vínculo laboral, conforme al marco normativo vigente, descartando la existencia de vulneración de derechos fundamentales. En consecuencia, no corresponde la reposición en el empleo, al no haberse acreditado ninguna de las causales que la justificarían conforme al precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en el expediente citado.



Que, el Artículo 199 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) N° 27444, establece que los derechos se extinguen por prescripción o caducidad cuando no se ejercen dentro del plazo previsto, Aunque la LPAG no señala un plazo expreso para solicitar reincorporación, el principio de seguridad jurídica y la razonabilidad del plazo permiten establecer límites temporales razonables.

Que, se tiene el **Precedente vinculante del TC - Expediente N° 00568-2006 -PA/TC**: "La inacción prolongada del trabajador en reclamar una supuesta afectación a sus derechos demuestra desinterés y configura caducidad de su pretensión."

Que, referente a la ampliación y aplicación al caso concreto: Este precedente establece que el ejercicio tardío e injustificado de un derecho por parte del trabajador, especialmente cuando transcurre un plazo considerable sin manifestación ni reclamo alguno, genera un indicio razonable de desinterés, lo que puede interpretarse como una renuncia tácita al mismo. En consecuencia, no solo debilita la credibilidad de la supuesta vulneración de derechos fundamentales, sino que configura, conforme al criterio del Tribunal Constitucional, una caducidad material de la pretensión, incluso si no ha operado formalmente un plazo de prescripción legal. En el caso concreto, la prolongada inacción del trabajador ante la supuesta afectación de sus derechos laborales, sin haber formulado reclamo, denuncia ni acción judicial dentro de un plazo razonable, evidencia una actitud pasiva incompatible con la buena fe procesal y con el principio de diligencia mínima que se espera de quien alega haber sido afectado en sus derechos fundamentales.

Este comportamiento omisivo refuerza la conclusión de que no hubo despido incausado ni arbitrario, sino una desvinculación atribuible al propio trabajador, ya sea por abandono de trabajo o por una renuncia tácita. Por lo tanto, en virtud del precedente citado, la pretensión de reposición carece de sustento y ha caducado en la práctica, al no haberse ejercido oportunamente dentro de parámetros de razonabilidad temporal y buena fe.

- El abandono ocurrió en abril de 2019 y se computa a partir del mes de mayo de 2019.
- Se solicitó reincorporación en enero de 2020 (inicialmente).
- Se reiteró en agosto de 2025, más de 6 años después.

En consecuencia, se configura una clara caducidad de la pretensión, en tanto no existe justificación válida para la inactividad del servidor durante años, lo que afecta la continuidad jurídica y organizacional de la entidad.

Con ración a la regularización del periodo de licencia, es de aplicación la figura de eficacia anticipada del acto administrativo, toda vez, que el numeral 17.1.- del artículo 17° del TUO de la ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS, dispone: "la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción. (...)".

Que, mediante Informe N° 57-2025-MPU-URRHH-ST-PAD/MCC, de fecha 26 setiembre del 2025, emitido por el Secretario Técnico de PAD-MPU, en donde concluye:

1. Que el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en contra de Lucio Avendaño Mamani, en el expediente PAD N° 001-2020, ha prescrito en fecha 18 de febrero de 2021, limitándose así la potestad punitiva del Estado en contra del servidor, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; lo cual implica que al vencimiento de plazo establecido en la ley sin que se haya emitido Resolución de Sanción de órgano Sancionador del Procedimiento administrativo Disciplinario, prescribe la facultad de la Entidad para proseguir con el procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.
2. Que, si bien una de las formas de suspensión y destitución de las funciones del servidor es mediante Procedimiento Administrativo Disciplinario, en el presente caso existe desvinculación o término de la relación laboral con la entidad por parte del señor Lucio Avendaño Mamani, el cual debe ser analizado mediante informe técnico por parte de la Oficina de Recursos Humanos.
3. Que las acciones u actuaciones administrativas en referencia a la solicitud en referencia al Exp. N° 15707 (02-01-2020). acto administrativo de asunto "reincorporación" se debe ser resuelto mediante acto administrativo correspondiente por el órgano competente dentro de los plazos establecidos por Ley.

Que, mediante Informe N° 536-2025-MPU-URRHH-GA/DYC, de fecha 01 octubre del 2025, emitido por el Jefe de Recursos Humanos, en donde recomienda:

- Declarar improcedente la solicitud de reincorporación del Sr. Lucio Avendaño Maman.
- Archivar administrativamente el expediente por extinción del vínculo laboral y caducidad de la pretensión.
- Comunicar al servidor la decisión debidamente motivada, citando normas y precedentes relevantes.



- Emitir resolución administrativa declarando **IMPROCEDENTE** la solicitud de reincorporación del Sr. Lucio Avendaño Mamani, archivando definitivamente el expediente, al haberse configurado abandono voluntario del cargo y prescripción de su pretensión por inacción prolongada.

Que, mediante Opinión Legal N° 412-2025-OAJ/MPU, de fecha 20 de octubre del 2025, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a través del cual emite opinión legal en lo siguiente: **DECLARAR IMPROCEDENTE**, el pedido sobre **REINCORPORACIÓN LABORAL**, como servidor público de la Municipalidad Provincial de Urubamba... y conforme a Ley **EMITIR** el Acto Resolutivo conforme a las facultades y atribuciones del funcionario competente por Delegación de Expresa de Facultades (Gerencia de Administración) conforme a lo dispuesto en el numeral 3) del Artículo segundo de la Resolución de Alcaldía N° 003-2023-A/MPU, y producido ello **DISPONER SU NOTIFICACIÓN** a las áreas competentes para su conocimiento y cumplimiento así como **DISPONER** la notificación al Ex servidor SR. Lucio Avendaño Mamani, identificado con DNI N° 25326539, con las formalidades que establece el marco normativo vigente.

En ese orden de ideas la solicitud de Reincorporación laboral, presentado sin amparo jurídico por el Ex servidor Público de la Municipalidad Provincial de Urubamba Sr. Lucio Avendaño Mamani, identificado con DNI. N° 25326539, deviene en Improcedente debidamente acreditado y con el sustento jurídico acreditado debidamente con las documentales que adjunta al presente expediente, siendo así, corresponde emitir el respectivo acto resolutivo conforme a Ley en forma oportuna y se ponga de conocimiento al administrado servidor antes señalado.

Que, conforme al numeral 2 del artículo 102 del Reglamento de Organizaciones y Funciones - ROF aprobado por la Ordenanza Municipal N° 005-2018-MPU, en la misma que se establece las funciones de la Gerencia de Administración, en concordancia con el artículo 39 de la Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades, que dice: "Las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas", concordante con la Resolución de Alcaldía N° 003-2023-MPU/A de fecha 03 de enero del 2023 de delegación de facultades de la Gerencia de Administración;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **DECLARAR IMPROCEDENTE**, el Pedido sobre **REINCORPORACIÓN LABORAL**, como Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Urubamba, Bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, solicitado por el Ex servidor Público de la Municipalidad Provincial de Urubamba Sr. **Lucio Avendaño Mamani, identificado con DNI. N° 25326539**, por todos los fundamentos y documentales probatorios existentes en el expediente, los mismos que forman parte integrante de la presente opinión resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: **SE DISPONE** a la Unidad de Recursos Humanos incorpore la presente resolución en el legajo personal del ex servidor Lucio Avendaño Mamani, para los fines administrativos correspondientes.

ARTÍCULO TERCERO: **DISPONER** la notificación de la presente resolución al Ex servidor solicitante Sr. Lucio Avendaño Mamani, identificado con DNI. N° 25326539, a su domicilio ubicado en la Urb. 1ro. De Mayo H-9, Urubamba-Urubamba-Cusco.

ARTÍCULO CUARTO: Insertar la presente resolución en el expediente N°15707, formando parte integrante del mismo.

ARTÍCULO QUINTO: **DISPONER**, que la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación, la publicación en la página web institucional <https://muniurubamba.gob.pe> y en portal de la página de transparencia, conforme a Ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHÍVESE


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA
Econ. Sandra Ruiz-Cúba
DNI: 28950914
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

C.C.
Alcaldía
Asesoría Jurídica
Secretaría General
U.R.R. HH
OTIC
Administrado
Archivo