



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0119 -2024-GM-MPI

En Ica, **12 AGO. 2024**

VISTO:

El Informe Legal N.º 504-2024-GAJ-MPI emitido por el Gerente de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Ica, Dr. Carlos Enrique García Mendoza, el recurso de apelación presentado por la trabajadora la Sra. Carina Martins Choque contra la Carta Administrativa N.º 020-2024-SGRRHH-GA-MPI, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 194º de la Constitución Política del Perú, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, debiendo ejercer dicha autonomía dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente, garantizando así la legalidad y legitimidad de sus acciones;

Que, el artículo 22º de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un derecho y un deber, siendo este objeto de atención prioritaria del Estado, y ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, conforme lo prescribe el artículo 23º de nuestra Carta Magna. De tal manera que la relación laboral se debe fundamentar en principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, conforme lo prescribe el artículo 26º de la Constitución Política del Perú;

Que, mediante Decreto Legislativo N.º 1057, vigente desde el 28 de junio de 2008, se reguló el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. El artículo 6º, literal g) del referido decreto, establece que el trabajador sujeto a Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene derecho a acceder a otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales. Sin embargo, no se desarrolla la posibilidad de designar a un trabajador sujeto a contrato de naturaleza temporal en cargo directivo, con la conservación del contrato primigenio previo, dado a la naturaleza temporal del mismo;

Que, mediante Ley N.º 31131, “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público”, en su única disposición





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



complementaria modificatoria, se dispuso la modificación del artículo 5° y 10° del Decreto Legislativo N° 1057, estableciendo que “el Contrato Administrativo de Servicios es de tiempo indeterminado, salvo se utilice para labores de necesidad transitoria o suplencia”. Esta disposición alcanza a los Contratos Administrativos de Servicios celebrados por las entidades públicas vigentes al 10 de marzo del 2021, conforme lo establece la Segunda Disposición Complementaria de la ley antes mencionada;

Que, el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia N° 979-2021 y el Auto de Aclaración recaído en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, mantuvo la vigencia del primer y tercer párrafo del artículo 4° y la Única Disposición Complementaria Modificatoria de los artículos 5° y 10° del Decreto Legislativo N° 1057, los cuales establecen que a la vigencia de la ley, los contratos administrativos son de carácter indefinido, hasta que se produzca la incorporación de los trabajadores al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, en los casos de las entidades públicas cuyo régimen laboral es exclusivo en dicho régimen. Persistiendo el vacío legal sobre el tratamiento a seguir en caso de que un trabajador sujeto al Decreto Legislativo N° 1057, pero de relación laboral de carácter indeterminado, sea designado en un cargo de función directiva;



Que, de lo anteriormente expuesto, puede colegirse que los Contratos Administrativos de Servicios celebrados hasta el 10 de marzo del 2021, son de duración indeterminada, y toda controversia relacionada a los mismos debe interpretarse teniendo en consideración los lineamientos establecidos en la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa - Decreto Supremo N° 005-90-PCM, conforme lo ha establecido la Autoridad Nacional de Servicio Civil en su Informe Técnico N° 001218-2021-SERVIR-GPGSC, estableciendo que las licencias sin goce de haber deben otorgarse de acuerdo a lo regulado por el régimen laboral que corresponde a la entidad, Decreto Legislativo N° 276 o N° 728, y que los trabajadores bajo el régimen CAS pueden ser contratados en la misma entidad u otra para asumir un cargo de confianza o de función directiva;



Que, el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece en su artículo 2° que la carrera administrativa comprende a los “servidores públicos que con carácter de estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”; siendo que para tal efecto se define al servidor público como “el ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública por nombramiento o contrato de autoridad competente con las formalidades de ley”. De esta manera, el artículo 77° establece que los servidores públicos pueden ser designados en cargos de función directiva, la designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad; en este último caso, se requiere del conocimiento previo de la entidad de origen y del consentimiento del servidor. Si el designado es un servidor de carrera, al término de la designación reasume



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



funciones del grupo ocupacional y nivel de carrera que corresponda en la entidad de origen;

Que, con relación a los derechos que le asisten, el artículo 99° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que “el servidor tiene derecho a desarrollarse en la Carrera Administrativa en base a su calificación laboral, no debiendo ser objeto de discriminación alguna”, reconociendo el derecho de los mismos para ser designados en cargos de responsabilidad directiva, conforme a lo prescrito en los artículos 77° y 124°. Por lo que al ser aplicables los lineamientos establecidos en el Reglamento de la Carrera Administrativa para el tratamiento de las licencias sin goce de haber de los servidores CAS sujetos a plazo indeterminado por la Ley N° 31131, también le son aplicables los acápites del referido reglamento en los casos de designación para el ejercicio de cargos de función directiva, en aplicación del principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma y de no discriminación, conforme lo prescribe el artículo 26° de la Constitución Política del Perú, al no existir un marco normativo expreso que regule tal controversia;



Que, el artículo 220 del TUO de la Ley N° 27444, establece que procede la apelación contra actos administrativos que violen, afecten, desconozcan o lesionen un derecho o interés legítimo. En este caso, el apelante argumenta que la denegación de su solicitud lesiona su derecho a la licencia sin goce de haber y a la reserva de plaza;



Que, el Informe Técnico N° 0530-2024-SERVIR-GPGSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), aborda cuestiones fundamentales respecto a la solicitud de licencia sin goce de remuneraciones y la figura de reserva de plaza por designación en un cargo de confianza o de responsabilidad directiva para servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057;

Que, el informe establece que SERVIR no tiene la competencia para emitir pronunciamientos sobre situaciones concretas, limitándose a ofrecer opiniones generales sobre la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Esto significa que las conclusiones del informe no están vinculadas a casos particulares;

Que, el informe detalla que los servidores bajo el régimen CAS tienen derecho a licencias sin goce de remuneraciones, conforme al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849. Esto incluye las licencias que se otorgan a los trabajadores de los regímenes laborales generales, como el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728;

Que, el servidor debe presentar una solicitud formal, y la entidad debe evaluar y aprobar dicha solicitud mediante una resolución;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Que, la licencia debe otorgarse cumpliendo con los requisitos establecidos por la normativa del régimen laboral respectivo. La solicitud de la administrada cumplió con los requisitos para la concesión de una licencia sin goce de remuneraciones, lo que refuerza la procedencia de su recurso de apelación;

Que, la duración de la licencia debe ajustarse a lo regulado para el régimen laboral general de la entidad, con un plazo máximo establecido. En ausencia de normativas internas específicas, es prerrogativa de la entidad delimitar la duración y las posibles extensiones de la licencia;

Que, la Gerencia de Administración basó su decisión en el mencionado informe técnico, que concluye que el régimen CAS no contempla la figura de reserva de plaza por designación en un cargo de confianza. Sin embargo, el apelante considera que esta interpretación es errónea y restrictiva;



Que, la Constitución Política del Perú garantiza el derecho a la igualdad ante la ley, un principio fundamental que establece que todas las personas deben ser tratadas de manera equitativa y sin discriminación. Este principio está consagrado en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución, que prohíbe la discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole;



Que, el Tribunal Constitucional del Perú ha desarrollado este principio en diversas sentencias, subrayando que las diferencias en el trato solo son aceptables si están justificadas y persiguen un fin legítimo. En el ámbito laboral, esto significa que los trabajadores en situaciones similares deben recibir el mismo trato y gozar de los mismos derechos, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan. Específicamente para los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), esto implica que deben tener acceso a derechos similares a los de los trabajadores de otros regímenes laborales, como el derecho a licencias sin goce de haber y la reserva de plaza;

Que, el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, otorga a los trabajadores CAS derechos similares a los de otros regímenes laborales, incluyendo el derecho a licencias sin goce de haber por motivos personales. Este artículo garantiza que los trabajadores CAS pueden acceder a licencias comparables a las de los trabajadores sujetos a otros regímenes laborales generales, promoviendo así la equidad y la igualdad de oportunidades;

Que, este derecho se fundamenta en la necesidad de asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su régimen laboral, puedan disfrutar de beneficios laborales que les permitan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales. La normativa del Decreto Legislativo N° 1057 no prohíbe explícitamente la figura de la reserva de plaza, lo que permite una interpretación que



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



favorezca la protección de los derechos de los trabajadores CAS, garantizando así un trato justo y equitativo;

Que, respecto a las opiniones técnicas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), estas proporcionan valiosas orientaciones para la interpretación de la normativa laboral aplicable a los trabajadores CAS, aunque dichas opiniones técnicas no son vinculantes;

Que, el Informe Técnico N° 435-2023-SERVIR/GPGSC y el Informe Técnico N° 0031-2022-SERVIR/GPGSC mencionan que la figura de la reserva de plaza no está contemplada explícitamente para los servidores CAS. Sin embargo, estos informes también subrayan la necesidad de una interpretación flexible y adaptativa de la normativa, que permita proteger los derechos de los trabajadores CAS en situaciones específicas. Esta flexibilidad es decisiva para asegurar que las normas laborales se apliquen de manera justa y equitativa, respetando los principios constitucionales de igualdad y no discriminación;

Que, el derecho a licencias sin goce de haber, incluyendo la reserva de plaza, debe interpretarse de manera amplia para no restringir los derechos laborales. El artículo 26° de la Constitución Política del Perú establece que, en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, esta debe interpretarse en el sentido más favorable al trabajador. Este principio de interpretación favorable al trabajador busca garantizar que los derechos laborales se protejan de manera efectiva y se eviten interpretaciones restrictivas que puedan perjudicar a los trabajadores;

Que, en el caso de los trabajadores CAS, la normativa del Decreto Legislativo N° 1057 no prohíbe explícitamente la figura de la reserva de plaza. Por lo tanto, una interpretación que permita a estos trabajadores acceder a licencias sin goce de haber con reserva de plaza es coherente con los principios de igualdad y no discriminación, y con el objetivo de proteger los derechos laborales;

Que, el principio de legalidad, consagrado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, exige que las entidades públicas actúen conforme a la ley, promoviendo la correcta y eficiente tramitación de los procedimientos administrativos. Este principio asegura que todas las actuaciones de la administración pública se realicen dentro del marco legal y con respeto a los derechos de los ciudadanos;

Que, la administración debe promover una gestión eficiente y justa, interpretando las normas de manera que protejan los derechos de los trabajadores y eviten decisiones arbitrarias o discriminatorias. Desconocer la Resolución de Administración N° 008-2023-GA-MPI no solo afecta la estabilidad laboral del apelante, sino que también vulnera el principio de seguridad jurídica y el debido proceso administrativo, establecidos en el





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



artículo 139 de la Constitución Política del Perú y la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444);

Que, la Constitución es la norma suprema y garantiza derechos fundamentales, entre ellos, la estabilidad laboral y el debido proceso administrativo (Art. 139). Asimismo, el Perú es signatario de convenios internacionales de la OIT que protegen los derechos laborales, como el derecho a la estabilidad y condiciones justas de trabajo. En cuanto a la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444), establece los principios de legalidad, seguridad jurídica y debido procedimiento;

Que, el principio de legalidad, consagrado en el artículo 51 de la Constitución Política del Perú, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal y que las normas deben ser interpretadas de acuerdo con ella. El artículo 4 de la Ley N° 27444 establece que las autoridades deben actuar conforme al ordenamiento jurídico, garantizando los derechos de los administrados;



Que, el principio de seguridad jurídica, establecido en el artículo 103 de la Constitución, garantiza que ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal cuando favorece al reo. El artículo 7 de la Ley N° 27444 establece que los actos administrativos gozan de presunción de veracidad y deben ser respetados por la administración;



Que, el debido proceso administrativo, garantizado por el artículo 139 de la Constitución, asegura el derecho al debido proceso y a la defensa en procedimientos administrativos. El artículo 230 de la Ley N° 27444 establece los principios del procedimiento administrativo, incluyendo la garantía de una resolución fundada en derecho;

Que, los funcionarios que emitan actos administrativos contrarios a derecho pueden ser sujetos a responsabilidad administrativa, conforme a la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815);

Que, la administrada tiene derecho a recurrir la decisión ante instancias superiores y, eventualmente, ante el Poder Judicial, donde la administración podría ser obligada a restituir los derechos vulnerados y, posiblemente, a indemnizar por daños y perjuicios. La existencia de precedentes administrativos y judiciales en los cuales se haya otorgado licencias con reserva de plaza a servidores CAS en situaciones similares es de suma importancia para sustentar la apelación presentada por el trabajador. Estos precedentes proporcionan un marco de referencia claro y concreto sobre cómo se ha interpretado y aplicado la normativa laboral en casos comparables, evidenciando la posibilidad de conceder beneficios laborales a los trabajadores CAS, incluso en contextos de designación en cargos de confianza;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Que, por lo expuesto ha de considerarse el Informe Técnico N° 001218-2021-SERVIR/GPGSC, este informe técnico de SERVIR aborda la concesión de licencias sin goce de haber a los trabajadores CAS. En él, se establece que las licencias sin goce de haber deben concederse conforme a lo regulado por el régimen laboral aplicable a la entidad, ya sea el Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público) o el Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Este informe subraya la necesidad de aplicar la normativa de manera que se garantice la protección de los derechos laborales de los trabajadores CAS, asegurando un trato equitativo y no discriminatorio;

Que, el informe también menciona que los trabajadores CAS pueden ser contratados en la misma entidad u otra para asumir cargos de confianza o de función directiva. Este punto es trascendental, ya que reconoce la posibilidad de que los trabajadores CAS puedan asumir roles de mayor responsabilidad sin perder sus derechos laborales, incluyendo la posibilidad de acceder a licencias y la reserva de su plaza original;

Que, el Informe Técnico N° 530-2024-SERVIR/GPGSC, señala que la figura de la reserva de plaza no está contemplada explícitamente para los servidores CAS en la normativa vigente. Sin embargo, también destaca la importancia de una interpretación flexible y adaptativa de la normativa para proteger los derechos de los trabajadores CAS. SERVIR enfatiza que la normativa debe ser aplicada de manera que no restrinja injustamente los derechos laborales de estos trabajadores, promoviendo así una gestión administrativa eficiente y justa;

Que, este informe técnico es relevante porque, aunque no prohíbe explícitamente la reserva de plaza para los trabajadores CAS, sí deja abierta la posibilidad de que esta figura pueda ser aplicable mediante una interpretación adecuada y flexible de la normativa. Esto apoya la argumentación de que el apelante puede tener derecho a una licencia sin goce de haber con reserva de plaza, en aras de proteger sus derechos laborales y garantizar la equidad y justicia en el tratamiento de los trabajadores CAS;

Que, en tanto al Informe Técnico N° 0031-2022-SERVIR/GPGSC, reitera los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. SERVIR subraya que las diferencias en el trato solo son aceptables si están justificadas y persiguen un fin legítimo. En el contexto de los trabajadores CAS, esto significa que deben tener acceso a derechos similares a los de otros regímenes laborales, incluyendo la posibilidad de licencias sin goce de haber y la reserva de plaza;

Que, el informe también menciona la necesidad de considerar las circunstancias específicas de cada caso y aplicar la normativa de manera que se protejan los derechos laborales de los trabajadores CAS. Esto implica que la administración debe evaluar cuidadosamente cada solicitud de licencia y tomar decisiones basadas en los principios



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



de igualdad y justicia, evitando interpretaciones restrictivas que puedan perjudicar a los trabajadores;

Que, todos estos precedentes refuerzan la necesidad de un trato igualitario y justo para los trabajadores CAS, apoyando la argumentación de que la denegación de la solicitud del apelante se basa en una interpretación restrictiva y no en una prohibición expresa de la normativa. La administración pública tiene el deber de considerar estos precedentes al tomar decisiones que afecten los derechos laborales de los trabajadores CAS, garantizando así la equidad y la justicia en sus actuaciones;

Que, el reconocimiento de derechos laborales similares a los de otros regímenes, como las licencias sin goce de haber con reserva de plaza, se fundamenta en los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución Política del Perú. La administración debe interpretar y aplicar la normativa de manera que se respeten estos principios, asegurando que los trabajadores CAS no sean tratados de manera desigual o discriminatoria en comparación con otros trabajadores del sector público;



Que, el fundamento de la Carta Administrativa de Administración N° 020-2024-SGRRHH-GA-MPI, radica en que el ordenamiento jurídico vigente no contempla el otorgamiento de licencia sin goce de haber para el ejercicio de función pública, sino que el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 - Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su artículo 110°, contempla la existencia de licencia sin remuneraciones por motivos particulares, las cuales pueden ser otorgadas hasta por un máximo de noventa días calendarios, conforme lo prescribe el artículo 115° del referido reglamento y el artículo 65 del Reglamento de Asistencia y Puntualidad de los Empleados, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 357-2008-AMPI;



Que, de la revisión de la Carta Administrativa de Administración N° 020-2024-SGRRHH-GA-MPI, es de advertirse que la misma hace una aplicación extensiva de lo establecido en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa - Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Sin embargo, no se ha valorado que, en el presente caso, no nos encontramos frente a una situación de licencia por razones particulares, sino frente a una designación del referido servidor para el ejercicio de un cargo de función directiva;

Que, el Decreto Legislativo N° 1057 no regula la posibilidad de que un trabajador sujeto a contrato de naturaleza temporal pueda desplazarse a otras instituciones para el ejercicio de cargo directivo manteniendo el vínculo laboral primigenio. Empero, al haberse producido una modificatoria de la norma con la vigencia de la Ley N° 31131 para los contratos CAS vigentes al 10 de marzo de 2021, estos han pasado a tener una vinculación de carácter permanente. De tal manera que, si bien no se ha producido a la fecha la mutación régimen laboral CAS a la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276, debe entenderse que cualquier vacío legal debe interpretarse a la luz de lo establecido en el referido decreto



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



legislativo y su reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, como lo ha efectuado la Gerencia de Administración al emitir la resolución recurrida;

Que, las opiniones técnicas de SERVIR deben ser interpretadas en el marco de los principios de igualdad, no discriminación y el derecho a la estabilidad laboral. Si bien SERVIR no tiene competencia para pronunciarse sobre situaciones concretas, sus informes proporcionan una guía para la interpretación adecuada de la normativa en favor de los derechos de los trabajadores;

Que, el artículo 220 del TUO de la Ley N° 27444 establece que procede la apelación contra actos administrativos que violen, afecten, desconozcan o lesionen un derecho o interés legítimo. En este caso, la apelante ha presentado pruebas suficientes que demuestran que su solicitud de licencia sin goce de haber y la reserva de plaza fueron correctamente presentadas y justificadas, y que la denegación de su solicitud afecta sus derechos laborales y contraviene los principios de igualdad y no discriminación;

Que, en mérito de las consideraciones antes expuestas, y de conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, concordante con el TUO de la Ley N° 27444, se debe proceder a emitir una resolución que respete y garantice los derechos del trabajador apelante, conforme a la normativa vigente y los principios constitucionales de igualdad y no discriminación;

Por tanto, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General,

Que, por lo que, estando a las premisas fácticas y jurídicas antes señaladas, en mérito de las consideraciones antes expuestas y de conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, concordante con el TUO de la Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - **DECLARAR FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la trabajadora la Sra. Carina Martins Choque, en mérito de los fundamentos expuestos en el presente acto resolutivo; en consecuencia;

Artículo 2°. - **DEJAR SIN EFECTO** la Carta Administrativa N° 020-2024-SGRRHH-GA-MPI, por haberse emitido en contravención a las disposiciones legales aplicables y a los principios de igualdad y no discriminación;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Artículo 3°. – **DECLARAR PROCEDENTE** la licencia sin goce de haber reconociendo la designación y, respetando su derecho a reintegrarse a su plaza de origen al término de su designación.

Artículo 4°. - **DISPONER** que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica, proceda con las acciones administrativas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución;

Artículo 5°.- NOTIFICAR la presente resolución a la Sra. Carina Martins Choque y a las áreas administrativas competentes para su debido cumplimiento y ejecución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
Econ. Luis H. Vásquez Cornejo
GERENTE MUNICIPAL