RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 263 -2021-MDCC

Cerro Colorado, 10 de diciembre del 2021.

VISTOS:

La Resolución de Alcaldía N° 248-2021-MDCC de fecha 08 de noviembre del 2021; el escrito presentado a la Municipalidad el 06 de diciembre del 2021 sobre nulidad de oficio; el informe N° 1501-2021-MDCC-GAF-SGGTH-ESP-ABG de fecha 07 de diciembre del 2021 del Abogado Especialista de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano; el informe legal N° 050-2021-EL/AVCV-GAJ-MDCC de fecha 07 de diciembre del 2021 del Especialista Legal de la Gerencia de Asesoría Jurídica y el proveído N° 833-2021-GAJ-MDCC de fecha 07 de diciembre del 2021 del Gerente de Asesoría Jurídica.

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado y en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972, las Municipalidades son órganos de gobierno, promotores del desarrollo local; tienen personería jurídica de derecho público y con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; gozan de autonomía administrativa, política y económica en los asuntos de su competencia.

Que, mediante expediente presentado a la Municipalidad el 02 de noviembre del 2021, con registro N° 2111002M2 los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado - SITRAMUN solicitan dar inicio a la negociación colectiva 2022 – 2023 y adjuntan proyecto de convenio de negociación colectiva para el periodo 2022-2023, dentro del plazo de ley.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 248-2021-MDCC de fecha 08 de noviembre del 2021 se aprueba el Acta de la Comisión Paritaria para el Convenio de Negociación Colectiva de Pliegos de Reclamos del Periodo 2022 – 2023 entre el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado SITRAMUN y la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, solo respecto de la aprobación de acuerdos referidos a condiciones de vida, demandas laborales, demandas sociales y administrativas que no configuran incremento remunerativo y no se encuentren dentro de los supuestos establecidos en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley 28411 y el artículo 6° de la ley 31084, acto administrativo que fue puesto a conocimiento del Concejo Municipal conforme lo establece el dispositivo legal vigente de la Ley 28411.

Que, mediante escrito presentado a la Municipalidad el 06 de diciembre del 2021, con registro de trámite documentario N° 211206L11, los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado solicitan se declare la nulidad de oficio de la Resolución de Alcaldía N° 248-2021-MDCC de fecha 08 de noviembre del 2021 argumentando lo siguiente: a) El 02 de noviembre del 2021 solicitaron el inicio de la negociación colectiva, instalándose la negociación todo en función a lo establecido en el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2021, ya que se presumía que la ley del siguiente año sería igual. b) Con fecha 30 de noviembre del 2021 se publicó la Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2022 que en el artículo 6° establece; *"Prohíbase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente 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"* y la vigésima cuarta Disposición Complementaria Final establece: *"Exceptúase de la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y concepto de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Para tal efecto, todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta a lo dispuesto en la Ley 31188 artículo 3.d sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público. Los procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en la presente disposición."* c) Se habrían tomado decisiones sobre una norma que no corresponde al año en que se ejecutarían los acuerdos, ni mucho menos había el marco normativo por lo que no cumplir la ley de presupuesto del año 2022 constituiría precisamente la causal para la nulidad, así como procedería la nulidad de oficio en la medida que se ha violado un derecho fundamental como es el derecho de sindicalización y negociación colectiva, por lo que es necesario que se disponga la nulidad de oficio de la referida resolución hasta el momento en que se produjo la violación del derecho fundamental a la negociación colectiva. d) Las negociaciones se llevaron adelante dentro de un marco normativo pendiente

Mariano Melgar N° 500 Urb. La Libertad - Cerro Colorado - Arequipa
Central Telefónica 054-382590 Fax 054-254776
Página Web: www.municerrocolorado.gob.pe - www.mdcc.gob.pe
E-mail: imagen@municerrocolorado.gob.pe

de aprobación que limitaron el derecho a negociar y por tanto vaciaron de contenido a la negociación colectiva y al derecho a sindicalizarse, razón por la cual debe declararse la nulidad solicitada.

RESPECTO DE LA BASE LEGAL DE PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Que, el artículo 28° de la Constitución Política del Estado establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. *Cautela su ejercicio democrático: 1) garantiza la libertad sindical. 2) fomenta la negociación colectiva y promueve forma de solución pacífica de los conflictos laborales*.

Que, a la fecha de emisión de la Resolución de Alcaldía N° 248-2021-MDCC no había sido aprobado la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2022, en tal sentido el sustento legal se encontraba en el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio 2021 - Ley N° 31084 que establece literalmente lo siguiente: *"Prohíbase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente 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"*.

Que, con fecha 30 de noviembre del 2021 se publica en el diario oficial *"El Peruano"* la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2022 – Ley 31365, que en su artículo 6° señala lo siguiente: *"Prohíbase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente 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"*.

Que, continuando con el análisis de la Ley 31365, en su vigésima cuarta Disposición Complementaria Final establece literalmente lo siguiente: "*Exceptúase de la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y concepto de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Para tal efecto, todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta a lo dispuesto en la Ley 31188 artículo 3.d sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público. Los procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en la presente disposición.*"

Que, el artículo 4° de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal – Ley N° 31188, establece que son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Que, la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal – Ley N° 31188, en su artículo 13°, establece: *"(...) 13.2 "La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento: a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año. b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo. c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo d. De no*

llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga. e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento".

Que, en el presente caso el Acta de la Comisión Paritaria para el Convenio de Negociación Colectiva de Pliegos de Reclamos del Periodo 2022 – 2023 entre el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado SITRAMUN y la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado y la Resolución de Alcaldía N° 248-2021-MDCC de fecha 08 de noviembre del 2021 tienen como base legal la Ley de Presupuesto para el Sector Público 2021 – Ley N° 31084 que restringe de manera absoluta cualquier incremento remunerativo o de cualquier otra índole e impide la posibilidad de llegar a acuerdos económicos.

RESPECTO DE LA NULIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS:

Que, durante el periodo comprendido desde el 24 de enero hasta el 2 de mayo de 2021 no existió una regulación expresa que rigiera la negociación colectiva en el sector público, motivo por el cual, SERVIR, a través del Informe Técnico N° 447-2021-SERVIR-GPGSC y otros, emitió opinión sobre el marco normativo aplicable para el ejercicio de dicho derecho luego de la derogatoria del DU 014-2020 (y hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188), durante dicho periodo no existía un marco legal habilitante para la negociación de condiciones económicas en el sector público, encontrándose ello expresamente prohibido por el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público 2021 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores), que impedían el reajuste e incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.

Que, con la entrada en vigencia de la Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2022 – Ley N° 31365, específicamente de la vigésima cuarta Disposición Complementaria Final, se habilita la posibilidad de que las negociaciones colectivas del sector estatal incluyan aspectos de carácter económico, en la medida que se respeten los procedimientos establecidos en la Ley N° 31188 artículo 3.d sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público.

Que, el proceso de negociación colectiva así como la Resolución de Alcaldía que aprueba el Acta de la Comisión Paritaria para el Convenio de Negociación Colectiva de Pliegos de Reclamos del Periodo 2022 – 2023 entre el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado SITRAMUN y la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, al tener como sustento la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2021 – Ley 31084 sitúa a los trabajadores en una situación de desventaja con los trabajadores obreros SITRAOMCC y otros trabajadores del sector público.

Que, la situación de desventaja y discriminación no queda en el ámbito subjetivo sino que, se contradeciría con lo establecido en el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú que establece que en la relación laboral se deben respetar los siguientes principios: 1) igualdad de oportunidades sin discriminación; así como el artículo 28° de la Carta Magna que establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Que, al respecto el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 002-2006-PI/TC ha recogido las consideraciones de Diez-Picazo, quien señala que: "en el momento en que una ley entra en vigor, despliega, por definición, sus efectos normativos y debe ser aplicada a toda situación subsumible en su supuesto de hecho; luego no hay razón alguna por la que deba aplicarse la antigua ley a las situaciones, aún no extinguidas, nacidas con anterioridad. Ello no entraría en colisión con la norma de conflicto de no presunción de retroactividad, porque la aplicación de una ley a situaciones aún vivas y con efectos ex nunc no implicaría, en puridad de conceptos retroactividad alguna".

Que, sobre la libertad sindical también se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1469-2002-AA/TC y ha establecido que "*En cuanto a la violación del derecho de libertad sindical, este Colegiado ya se ha pronunciado al respecto. La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28º, inciso 1). El derecho de libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección ante el despido por pertenecer o participar de actividades sindicales".*

Que, mediante informe técnico vinculante N° 001108-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 07 de junio del 2021 ha señalado que la Ley N° 31188 ha establecido que la negociación en las entidades del sector público puede comprender todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, ya sean las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. No obstante, en este punto es de precisar que si bien esta norma ha abierto nuevamente la

Mariano Melgar N° 500 Urb. La Libertad - Cerro Colorado - Arequipa
Central Telefónica 054-382590 Fax 054-254776
Página Web: www.municerrocolorado.gob.pe - www.mdcc.gob.pe
E-mail: imagen@municerrocolorado.gob.pe

posibilidad de negociar condiciones económicas en el sector público no debe perderse de vista la existencia de disposiciones vigentes en materia presupuestaria cuya aplicación alcanza cualquier proceso seguido en las Entidades Públicas (incluidos los de negociación colectiva) y que establecen límites en atención a los Principios de Equilibrio Presupuestal y Provisión Presupuestaria.

Que, adicionalmente debe considerarse que al no progresar un convenio colectivo esto conllevaría a un arbitraje laboral, el cual demandará un gasto económico a los trabajadores y también a la Municipalidad que tendría que asumir los honorarios de un Árbitro de Parte lo que contraviene el principio de *calidad del presupuesto*, consiste en la realización del proceso presupuestario bajo los criterios de eficiencia asignativa y técnica, equidad, efectividad, economía, calidad y oportunidad en la prestación de los servicios.

Que, el artículo 10° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante D.S. 004-2019-JUS establece que: *"Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14. 3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición. 4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma".*

Que, el numeral 11.2 del artículo 11° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante D.S. 004-2019-JUS establece que la nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por Resolución de la misma autoridad.

Que, el artículo 213° del mismo TUO establece que: 213.1 En cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agravien el interés público o lesionen derechos fundamentales. 213.2 La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad es declarada por resolución del mismo funcionario. Además de declarar la nulidad, la autoridad puede resolver sobre el fondo del asunto de contarse con los elementos suficientes para ello. En este caso, este extremo sólo puede ser objeto de reconsideración. Cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispone la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo. En caso de declaración de nulidad de oficio de un acto administrativo favorable al administrado, la autoridad, previamente al pronunciamiento, le corre traslado, otorgándole un plazo no menor de cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa. 213.3. La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de dos (2) años, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos, o contado a partir de la notificación a la autoridad administrativa de la Sentencia penal condenatoria firme, en lo referido a la nulidad de los actos previstos en el numeral 4 del artículo 10.

Que, conforme a lo expuesto, el proceso de negociación colectiva así como la Resolución de Alcaldía que aprueba el Acta de la Comisión Paritaria para el Convenio de Negociación Colectiva de Pliegos de Reclamos del Periodo 2022 – 2023 entre el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado SITRAMUN y la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado son nulos al contravenir lo establecido en el numeral 1 del artículo 26° y el artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

Que, conforme a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, contando con el informe favorable de la Gerencia de Asesoría Jurídica y sin oposición alguna por la Sub Gerencia de Talento Humano como se advierte del contenido del informe N° 1501-2021-MDCC-GAF-SGGTH-ESP-ABG;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR la nulidad de oficio la Resolución de Alcaldía N° 248-2021-MDCC de fecha 08 de noviembre del 2021 y del Acta de la Comisión Paritaria para el Convenio de Negociación Colectiva de Pliegos de Reclamos del Periodo 2022 – 2023 entre el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado SITRAMUN y la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, con efecto declarativo y retroactivo, retrotrayendo el proceso hasta la instalación de la Comisión Paritaria.

ARTICULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Gerencia Municipal, a la Gerencia de Administración y Finanzas y a la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización el cumplimiento de la presente Resolución; **DISPONIENDO** llevar adelante la negociación colectiva de conformidad con las normas legales presupuestarias vigentes y dentro de los plazos legales, bajo responsabilidad.

ARTICULO TERCERO: ENCARGAR a la Oficina de Secretaría General la notificación y archivo de la presente y a la Oficina de Tecnologías de la Información su publicación en el portal web de la Municipalidad.

Mariano Melgar N° 500 Urb. La Libertad - Cerro Colorado - Arequipa
Central Telefónica 054-382590 Fax 054-254776
Página Web: www.municerrocolorado.gob.pe - www.mdcc.gob.pe
E-mail: imagen@municerrocolorado.gob.pe

ARTICULO CUARTO.- REMITIR una copia de la presente Resolución al Concejo Municipal para su conocimiento a fin que actúe conforme sus atribuciones de fiscalización

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO

Abog. M. Gorki Sánchez Huallanco
SECRETARIO GENERAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO

Abog.Q.F. Benigno Cornejo Valencia
Alcalde

Mariano Melgar N° 500 Urb. La Libertad - Cerro Colorado - Arequipa
Central Telefónica 054-382590 Fax 054-254776
Página Web: www.municerrocolorado.gob.pe - www.mdcc.gob.pe
E-mail: imagen@municerrocolorado.gob.pe