



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL de BELLAVISTA

R.U.C 20154477293

TRANSV. MORROPON - 500 - EMAIL: munidistritalbavista@gmail.com  
BELLAVISTA – SULLANA – PIURA – PERÚ

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

**RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0500-2025-MDB-S**

Bellavista (Sullana), 06 de octubre de 2025.-

## **VISTO:**

El Expediente N° 2592-2025., de fecha 07.08.2025, presentado por **José Eliseo Purizaca Chamba** – Secretario General, **Francisca Vega Huiman** – Secretaria de Defensa y **José Hernán Machacuay Ortiz** – Secretario de Actas y Relaciones Públicas **REPRESENTANTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES BELLAVISTA – SULLANA**, mediante el cual solicitan cese de hostigamiento laboral abuso de autoridad cometido por el Abog. José Raúl Pacherras Montalván contra la empleada municipal **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO**, y;

## **CONSIDERANDO:**

Que, con Proveído N° 7694-MDB-S/GM, de fecha 08.08.2025, la Gerencia Municipal, deriva el expediente a la oficina de Asesoría Jurídica, para opinión legal;

Que, mediante Informe N° 493-2025-MDB-S/OAJ, de fecha 08.08.2025, el Abog. Alfredo Farfán Ordinola – Jefe de la oficina de Asesoría Jurídica e indica:

Que, mediante Expediente N° 2592-2025., presentado por **JOSÉ ELISEO PURIZACA CHAMBA** – Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales – SITRAMUN-B y OTROS, **SOLICITAN** el cese de hostigamiento laboral y abuso de autoridad en agravio de **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO** en su condición de agremiada del sindicato de empleados municipales;

Asimismo, Jefe de la oficina de Asesoría Jurídica, deriva el presente al despacho del Abog. José Raúl Pacherras Montalván – Ex Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, para que emita su informe respecto al expediente presentado por el Secretario General del SITRAMUN-B, debiendo absolver lo referido en los fundamentos de hecho indicados en el expediente N°2592-2025; cumplido que sea remitir el expediente a la oficina de asesoría jurídica para emitir el pronunciamiento respectivo;

Que, en los folios 9 al 15 obra copia del ROF. Reglamento de Organización y Funciones - 05.2.2.1, de la unidad de Recursos Humanos;

Que, en los folios 16 y 17 obra copia del acta de reunión de fecha 17 de enero de 2025, de la subgerencia de OMAPED;

Que, en el folio 18 obra copia del Informe N° 002-2025-OMAPED-MDB-S, de fecha 02.01.2025, firmado por la Bach. Zuleika Solange Nole Ordinola – Sub de OMAPED, mediante el cual hace llegar acta de reunión e informar sobre mal comportamiento de secretaria de OMAPED, servidora municipal **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO**;

Que, mediante Informe N° 405-2025-U/RR.HH-MDB-S, de fecha 14.08.2025, emitido por el Abog. José Raúl Pacherras Montalván – ex Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, deriva el expediente al Abog. Alfredo Farfán Ordinola – Jefe de la oficina de Asesoría Jurídica e informa:

Que, en atención al escrito presentado por el Sindicato de Trabajadores Municipales Bellavista (SITRAMUN-B), en el que se formulan imputaciones de presunto hostigamiento laboral y abuso de autoridad contra el suscrito en calidad de ex jefe de la Unidad de Recursos Humanos, cumple con presentar los descargos correspondientes, sustentando las razones técnicas, administrativas, legales que motivaron las disposiciones adoptadas en relación a la trabajadora Sra. **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO**, en el marco de atribuciones funcionales y garantizando en todo momento el respeto de sus derechos, en condición de persona con discapacidad y las necesidades operativas de la institución;

## **Respecto al primer punto del fundamento del hecho señala:**

En el escrito se señala que, mediante Memorandum N° 0038-2025-U/RR.HH-MDB-S de fecha 30 de enero de 2025, se dispuso el cambio de la trabajadora del cargo de **Secretaria de OMAPED** a la **Biblioteca Municipal**, "sin justificación alguna" y "sin considerar su situación de discapacidad";

Sobre el particular, corresponde precisar que dicho cambio obedeció a hechos concretos; la trabajadora incurrió en una falta de respeto hacia el representante de la **CONADIS – ROGER SILVESTRE FARFÁN** (se adjunta acta), lo que motivó la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario, encontrándose en trámite. Asimismo, a fin de prevenir nuevos incidentes y mantener un clima laboral adecuado en OMAPED, donde existía una situación de fricción con la nueva subgerente, se dispuso su traslado temporal a la Biblioteca Municipal;



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL de BELLAVISTA

R.U.C 20154477293

TRANSV. MORROPON - 500 - EMAIL: munidistritallbellavista@gmail.com  
BELLAVISTA – SULLANA – PIURA – PERÚ

## ///... VIENE DE LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0500-2025-MDB-S

Este ambiente constituye un espacio tranquilo, con bajo flujo de usuarios y condiciones que faciliten la accesibilidad y seguridad de la trabajadora, atendiendo a su condición de discapacidad moderada. Por tanto, la medida no configura hostigamiento ni abuso, sino una decisión administrativa preventiva y garantista;

### Respecto al segundo punto del fundamento de hecho señala:

Mediante Memorandum N° 0074-2025-U/RR.HH-MDB-S, de fecha 24 de febrero de 2025, se dispuso la asignación temporal de la trabajadora a la **Oficina de Administración Tributaria**, como apoyo en la formación de cuadernillos para la campaña de pago de tributos;

Cabe indicar que, por limitaciones presupuestales, no fue posible contratar personal adicional para dicha labor, la cual debía realizarse con urgencia y dentro del palacio municipal (área de remuneraciones). La actividad consistió exclusivamente en tareas manuales de recorte y engrampar hojas, realizadas sentada y sin riesgo para su salud, lo que es plenamente compatible con la condición física;

Finalizada la campaña en marzo de 2025, y no existiendo labores en dicha área, se dispuso su reubicación conforme se detalla en el punto siguiente:

### Respecto al tercer punto del fundamento de hecho se señala:

Mediante Memorandum N°104-2025.U/RR.HH-MDB-S, de fecha 20 de marzo 2025, se dispuso la asignación de la trabajadora a la **Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria**;

Esta decisión respondió a una necesidad operativa puntual, dado que uno de los dos encargados del área – la servidora nombrada Flor de María Seminario Mendoza de Zapata – se encontraba próxima a someterse a una intervención quirúrgica, lo que requería reforzar el apoyo administrativo. El otro encargado, Sr. Fernando Viera Alcedo, además de atender las funciones propias del área ejerce también el cargo de fedatario, por lo que no podía asumir la carga total del trabajo, por tal motivo que se designó a la Srta. como apoyo a determinada área;

Cabe precisar que el desplazamiento se realizó respetando las condiciones de la trabajadora y sin asignarle labores incompatibles con su estado de salud, ya que las funciones que desempeña se realizan en posición sentada, mientras que la entrega física de documentos es efectuada por un trabajador obrero;

### Respecto al cuarto punto del fundamento de hecho señala.

Finalmente, mediante Memorandum N° 0258-2025-U/RR.HH-MDB-S de fecha 24 de julio de 2025 se dispuso la asignación de la trabajadora a la **SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE – SECRETARIA** (casa de la cultura), lugar que constituye su área orgánica habitual y que cuenta con infraestructura accesible (rampa para personas con discapacidad, vigilancia permanente y tópico cercano para atención inmediata);

Esta medida garantiza su seguridad, comodidad y continuidad en un entorno laboral acorde con sus necesidades, descartándose cualquier ánimo de hostigamiento o menoscabo de derechos;

### Según fundamentos legales e indica lo siguiente:

Constitución Política del Perú, artículo 1, 2, 22 y 23, que garantizan la dignidad, igualdad, no discriminación y derecho al trabajo. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que promueve la inclusión laboral respetando las funciones y capacidades del trabajador – Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículos 37 y 38, que facultan a la entidad a reasignar funciones y ubicar al personal conforme a las necesidades del servicio, garantizando condiciones adecuadas. – Reglamento Intenso de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Bellavista, que establece la facultad de reasignación interna para optimizar recursos humanos;

Asimismo, indica según conclusiones el ex Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, que los cambios dispuestos en la ubicación laboral de la Sra. **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO** se sustentan en razones objetivas, operativas y preventivas, siempre dentro del marco legal y respetando su condición de persona con discapacidad. Por tanto, se rechaza categóricamente que las medidas adoptadas constituyen hostigamiento laboral o abuso de autoridad, tratándose más bien de reasignaciones temporales y funcionales necesarias para el normal desarrollo de las actividades municipales, estando ello enmarcado dentro de mis funciones como ex jefe de la unidad de recursos humanos, la misma que se adjunta;

Que, mediante Informe N° 504-2025-MDB-S/OAJ, de fecha 18.08.2025, el Abog. Alfredo Farfán Ordinola – Jefe de la oficina de Asesoría Jurídica es de la opinión: que, según el Informe N° 01-2025-OMAPED-MDB-S, suscrito por la Subgerente de OMAPED, bachiller Zuleica Solange Nole Ordinola, se adjunta el acta de reunión de fecha 22 de enero de 2025, en la que se deja constancia del mal comportamiento de la servidora **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO**, secretaria de Omaped. En dicha reunión, sostenida el 17 de enero de 2025 con el Coordinador Regional de CONADIS, señor Rogel Silvestre Farfán, y el Lic. Karol Paredes Arroyo de Alvarado Subgerente de Omaped de la Municipalidad Provincial de Sullana, se recogieron manifestaciones en las que se evidenció el mal proceder de la trabajadora, sugiriéndose se adopten las medidas correctivas correspondientes;



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL de BELLAVISTA

R.U.C 20154477293

TRANSV. MORROPON - 500 - EMAIL: munidistritalbellaavista@gmail.com  
BELLAVISTA - SULLANA - PIURA - PERÚ

## ///... VIENE DE LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0500-2025-MDB-S

Que, siendo las 09:00 horas del 17 de enero de 2025, se levantó el acta en las instalaciones de la Subgerencia de Omaped. En dicho documento se dejó constancia de que, ante la pregunta formulada a la señora Ovalle Añazco Mitssi, sobre por qué no apoyaba a la Subgerente cuando esta le solicitaba información, la trabajadora manifestó que se suponía que una persona designada en un cargo debía tener pleno conocimiento de sus funciones, motivo por el cual ella consideraba que no le correspondía tal apoyo, inicialmente señaló que se reservaba de opinar, pero finalmente respondió en los términos indicados;

Asimismo, en el acta se consigna que se convocó al Abogado José Raúl Pacherras Montalván – ex Jefe de la oficina de Recursos Humanos, a quien se informó sobre lo sucedido en OMAPED. Se dejó constancia de que la trabajadora elevó la voz al Coordinador de CONADIS y grabó la reunión sin autorización de los presentes, situación que corrobora lo expuesto por el ex Jefe de la Unidad de Recursos Humanos respecto al comportamiento de la servidora. Dicha acta fue suscrita por personas externas a la institución – el coordinador de CONADIS y la Subgerente de Omaped de la Municipalidad de Sullana - lo que descarta la posibilidad de que se trate de un acto que afecte a la mencionada trabajadora. Por el contrario, se evidencia que la conducta desplegada en la reunión fue irrespetuosa y alteró el normal desarrollo de la misma;

Que, según lo informado, dentro de las funciones que tiene la Unidad de Recursos Humanos, conforme se verifica en el Reglamento de Organización y Funciones, en su artículo 148, dicha unidad orgánica tiene por objeto desarrollar las acciones propias del sistema de personal, así como gerenciar y potenciar el recurso humano en el nivel organizacional. Sus **funciones generales** se encuentran en el artículo 119, y las **funciones específicas** comprenden, entre otras, promover y designar personal. Asimismo, en el artículo 150, literal 16, se establece claramente que corresponde a esta unidad gestionar ante la oficina de administración y finanzas los trámites relacionados al proceso técnico de desplazamiento de personal, rotación, designación, reasignación, destacados, encargos, permutas, comisiones de servicio y transferencia. De igual forma, el literal 26 del referido artículo dispone que debe **coordinar las relaciones laborales** formulando estrategias destinadas a la prevención de conflictos laborales, atendiendo quejas y reclamos individuales o colectivos;

Que, en ese sentido, la conducta desarrollada por el ex Jefe de la Personal se enmarca dentro de lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones. Por lo tanto, no puede inferirse que haya existido una extralimitación en sus funciones, como lo ha señalado el Sindicato de Trabajadores;

Asimismo, señala el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica que mediante Informe N° 493-2025 se solicitó al ex Jefe de Recursos Humanos que efectuara los descargos correspondientes, los mismos que fueron presentados en forma oportuna;

Que, si bien el Sindicato de Trabajadores Municipales Empleados presentó con fecha 07 de agosto de 2025, mediante Expediente N° 2592-2025 un recurso solicitando el **cese del presunto hostigamiento laboral y abuso de autoridad**, corresponde en primer término definir ambos conceptos;

Que, en primer lugar, el **hostigamiento laboral** es una conducta permanente, repetitiva y continua que afecta al trabajador en el desempeño de sus funciones, originada en actos arbitrarios o situaciones unilaterales ejercidas por quien detenta la condición de jefe, o valiéndose de otros trabajadores, con la finalidad de generar incomodidad, menoscabo en el ambiente laboral e, incluso inducir a la extinción del vínculo laboral, ya sea por renuncia o por otras vías indirectas;

Que, además, debe tenerse presente que el hostigamiento laboral **no surge del ejercicio legítimo de las funciones de dirección o supervisión**, sino de conductas que exceden dichas facultades, afectando la dignidad del trabajador. En consecuencia, no toda decisión administrativa ni toda medida organizacional puede considerarse hostigamiento, sino únicamente aquellas que configuren actos arbitrarios, discriminatorios o abusivos;

Que, además, debe tenerse presente que para configurarse el hostigamiento laboral las conductas deben ser **repetitivas, constantes y demostrables**. En el presente caso, no se ha logrado determinar que existe una conducta de tal naturaleza, menos aún que busque la extinción del vínculo laboral. Lo que se ha verificado es el **ejercicio de las funciones propias de un jefe**, sustentado en hechos debidamente constantes, como la falta de respeto y la falta de colaboración de la trabajadora, lo cual quedó plasmado en un acta suscrita por personas ajenas a la institución, quienes dieron fe del mal comportamiento mostrado frente a su superior y frente a representantes de otras entidades que, si bien no forman parte de la estructura orgánica de la municipalidad, merecen respeto por su investidura y por su rol en instituciones vinculadas a la oficina de Personas con Discapacidad;

Que, en este caso, corresponde exhortar al Sindicato de Trabajadores Municipales a que no respalde conductas contrarias a derecho, sino que defienda aquellas situaciones que realmente afecten a los trabajadores, mas no aquellos derivados de una **actuación indebida del propio trabajador**, como la que aquí



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL de BELLAVISTA

R.U.C 20154477293

TRANSV. MORROPON - 500 - EMAIL: munidistritalbellaavista@gmail.com  
BELLAVISTA – SULLANA – PIURA – PERÚ

## ///... VIENE DE LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0500-2025-MDB-S

se verifica, en la que incurrió en actos contrarios a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, el trabajador está en la obligación de respetar a sus superiores y compañeros de trabajo y ante cualquier situación que considere injusta, debe recurrir a los **conductos regulares** y procedimientos legales establecidos para la defensa de sus derechos, sin incurrir en actos de irrespeto;

Que, respecto al presunto **abuso de autoridad**, este debe derivar de una conducta unilateral y arbitraria no respaldada en norma alguna, y sustentada en un acto abusivo del superior. Sin embargo, en el presente caso ha quedado demostrado que las disposiciones emitidas por el ex Jefe de la Unidad de Personal se enmarcan dentro del **Reglamento de Organización y Funciones**, por lo que no estaríamos ante un acto de abuso de autoridad;

Que, debe tenerse presente que el cambio o rotación de personal dispuesto tuvo como finalidad **evitar conflictos laborales**, pues el jefe bien pudo haber adoptado la medida de suspender a la trabajadora de sus funciones, sin embargo, optó por trasladarla a otra oficina, decisión que no constituye sanción ni afecta su integridad;

Que, al haberse dispuesto su traslado a la Biblioteca Municipal, no existe exposición ni menoscabo a su integridad, ni afectación a su condición de persona con discapacidad, lo cual no es absoluta sino parcial, lo que permite desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas. Además, la trabajadora no ha demostrado ni alegado prueba suficiente de que dicha medida haya generado una afectación directa a su situación personal;

Que, finalmente, debe recordarse que las disposiciones enmarcadas de la oficina de Personal son de **cumplimiento obligatorio**. En caso de disconformidad, corresponde a la trabajadora ejercer sus derechos de manera personal a través de los mecanismos previstos en la normativa. En el presente caso, el Sindicato pretende avalar una situación que se contradice con los medios probatorios obrantes en autos, en consecuencia, no corresponde aceptar que los hechos denunciados configuren un supuesto de abuso de autoridad;

En atención a los fundamentos antes expuestos la oficina de asesoría jurídica es la **OPINIÓN** que se declare **Improcedente** la solicitud de cese de actos de hostilidad laboral y abuso de autoridad presentado por el Secretario del Sindicato de Trabajadores Municipales. Asimismo, que se exhorta al referido secretario a que, en lo sucesivo cualquier situación que denuncie o acuse sea acompañada de la **información y medios probatorios pertinentes** a fin de evitar trámites administrativos innecesarios que distraen la atención especialmente cuando no se encuentran debidamente acreditados o cuando existen circunstancias que demuestran que los hechos están enmarcados en situaciones fácticas y no cuentan con el sustento legal correspondiente

De igual modo se exhorta a la trabajadora **Mitssi Zelibeth Ovalle Añazco**, a cumplir **cabalmente con sus obligaciones laborales**, y demostrar actos de respeto a las disposiciones impartidas por sus superiores y demostrar un comportamiento respetuoso tanto hacia ellos como hacia el personal de otras instituciones cuando estos acudan a su persona o participen en reuniones de trabajo todo ello sin perjuicio de que la trabajadora pueda ejercer los mecanismos establecidos en la normativa para **hacer valer su derechos** en caso de que considere que estos han sido vulnerados

Que, mediante Informe N° 417-2025-URH/MDB-S, de fecha 20.08.2025, el Abog. José Raúl Pacherras Montalván - ex Jefe de la Unidad de Recursos Humanos deriva el expediente al Lic. Manuel Marcelino Chunga Campos - Jefe de la oficina de Administración Tributaria, e indica:

Que, visto lo señalado en la referencia a) Informe N° 504-2025-MDB-S/OAJ, mediante el cual se emite opinión en los siguientes términos:

- Declarar **Improcedente** la solicitud de cese de actos de hostilidad laboral y abuso de autoridad presentado por el Secretario del Sindicato de Trabajadores Municipales.
- **Exhortar** al referido secretario a que, en adelante, toda denuncia o comunicación que formule se encuentre debidamente sustentada con la información y los medios probatorios pertinentes, a fin de evitar la generación de trámites administrativos innecesarios que distraigan la gestión institucional, especialmente cuando los hechos no se encuentran acreditados o carecen de sustento legal.
- **Exhortar** a la trabajadora **Mitssi Zelibeth Ovalle Añazco**, a cumplir cabalmente con sus obligaciones laborales, acatar las disposiciones impartidas por sus superiores jerárquicos y mantener un comportamiento respetuoso tanto hacia ellos como hacia el personal de otras instituciones, cuando estos concurren a su despacho o participen en reuniones de trabajo. Ello, sin perjuicio del derecho que asiste a la trabajadora de acudir a los mecanismos previstos en la normativa vigente para la defensa de sus derechos, en caso considere que estos han sido vulnerados



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL de BELLAVISTA

R.U.C 20154477293

TRANSV. MORROPON - 500 - EMAIL: munidistritalbellaavista@gmail.com  
BELLAVISTA - SULLANA - PIURA - PERÚ

## ///... VIENE DE LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0500-2025-MDB-S

Asimismo, indica el ex Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, que el presente documento se eleva a su despacho para conocimiento y fines consiguientes, a efectos de que se disponga la emisión de la respuesta correspondiente a través de la Secretaría general, ya sea mediante oficio o acto resolutorio, según corresponda;

Que, mediante Informe N° 0311-2025/OAyF/MDB-S; de fecha 25.09.2025, el Lic. Manuel Marcelino Chunga Campos – Jefe de la oficina de Administración y Finanzas deriva el expediente a la Abog. Francisca Elizabeth Burgos Peña – Secretaria General, para que a través de quien corresponda se emita el acto resolutorio correspondiente;

Estando a lo expuesto y en uso de las facultades que le confiere la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud presentada por el señor **José Eliseo Purizaca Chamba** – Secretario General, **Francisca Vega Huiman** – Secretaria de Defensa y **José Hernán Machacuay Ortiz** – Secretario de Actas y Relaciones Públicas **REPRESENTANTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES BELLAVISTA – SULLANA**, sobre actos de hostigamiento laboral abuso de autoridad cometido por el Abog. José Raúl Pacherras Montalván contra la empleada municipal **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO**, de conformidad con los informes y proveídos de los considerandos de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- EXHORTAR** al **SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES BELLAVISTA – SULLANA** a que, en adelante, toda denuncia o comunicación que formule se encuentre debidamente sustentada con la información y los medios probatorios pertinentes, a fin de evitar la generación de trámites administrativos innecesarios que distraigan la gestión institucional, especialmente cuando los hechos no se encuentran acreditados o carecen de sustento legal.

**ARTICULO TERCERO.- EXHORTAR** a la trabajadora **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO**, a cumplir cabalmente con sus obligaciones laborales, acatar las disposiciones impartidas por sus superiores jerárquicos y mantener un comportamiento respetuoso con personas que concurran a su despacho o participen en reuniones de trabajo. Ello, sin perjuicio del derecho que asiste a la trabajadora de acudir a los mecanismos previstos en la normativa vigente para la defensa de sus derechos, en caso considere que estos han sido vulnerados.

**ARTICULO CUARTO.- NOTIFÍQUESE** la presente Resolución de Alcaldía al **SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES BELLAVISTA – SULLANA** y a la servidora municipal Srta. **MITSSI ZELIBETH OVALLE AÑAZCO**, con las formalidades de ley establecida en el T.U.O de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTICULO QUINTO.- ENCARGAR** a la Unidad de Estadística y Tecnologías de la Información, la publicación en el portal web de la institución la presente resolución.

### **REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

- c.c
- Interesada
  - Sec. Sindicato de Trab. Municipales
  - Gerencia Municipal
  - Administración y Finanzas
  - Asesoría Jurídica
  - Recursos Humanos
  - Subgerencia Demuna, Omaped, Ciam
  - Informática
  - Expediente
  - Archivo
  - JWOR/feb.p.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA  
Municipalidad Distrital de Bellavista