



2023 - 2026

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS

TAMBOBAMBA

REGIÓN APURÍMAC



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.º 158-2025-A-MPCT

Tambobamba, 26 de junio del año 2025

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS - TAMBOBAMBA.

VISTO:

La Solicitud de reconocimiento de condición de trabajadora con contrato de duración indeterminada de fecha 05 de marzo del 2025, Recurso de Apelación de fecha 24 de abril del 2025, Informe N° 234-2025-URRHH/DIVB/MPCT de fecha 27 de mayo del 2025, Informe N° 766-2025-MAP-GAF-MPCT de fecha 30 de mayo del 2025, Solicitud de ejecución de acto firme – Reconocimiento de vínculo laboral permanente y nulidad de despedido por embarazo de fecha 11 de junio del 2025, Informe N° 287-2025/RRHH/DIVB/MPC-T de fecha 12 de junio del 2025, Informe N° 889-2025-MAP-GAF-MPCT de fecha 12 de junio del 2025, Opinión Legal N° 240-2025-AJ-MPCT/DCP de fecha 23 de junio del 2025; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo I del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N.º 27972 preceptúa lo siguiente: "Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines";

Que, por su parte el artículo II del mismo cuerpo normativo establece que: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico", en concordancia al artículo 194º de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley N° 30305 - Ley de Reforma de los artículos 191º, 194º y 203º de la Constitución Política;

Que, el numeral 6 del artículo 20º de la Ley 27972-Ley Orgánica de Municipalidades establece que es atribución del alcalde: "Dictar Decretos y Resoluciones de Alcaldía, con sujeción a las Leyes y Ordenanzas", así mismo, el artículo 43º de la misma ley establece que: "Las Resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo";

Que, el artículo 35 del Texto Único Ordenando de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respecto al Procedimiento de evaluación previa con silencio positivo, señala:

35.1 Los procedimientos de evaluación previa están sujetos a silencio positivo, cuando se trate de algunos de los siguientes supuestos:

- 1.- Todos los procedimientos a instancia de parte **no sujetos al silencio administrativo negativo taxativo contemplado en el artículo 38.**
- 2.- Recursos destinados a cuestionar la desestimación de una solicitud cuando el particular haya optado por la aplicación del silencio administrativo negativo.

ICHULLA KALLPALLA LLAQTANCHISTA QESPIRICHISUNCHIS!

Plaza de Armas S/N. - TAMBOBAMBA

mpctalcaldia2023.2026@gmail.com

914471001





2023 - 2026

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS

TAMBOBAMBA

REGIÓN APURÍMAC



Que, el Artículo 38 del referido cuerpo normativo, respecto a los procedimientos de evaluación previa con silencio negativo, señala;

38.1 Excepcionalmente, **el silencio negativo es aplicable** en aquellos casos en los que la petición del administrado puede afectar significativamente el interés público e incida en los siguientes bienes jurídicos: la salud, el medio ambiente, los recursos naturales, la seguridad ciudadana, el sistema financiero y de seguros, el mercado de valores, la defensa comercial, la defensa nacional y el patrimonio cultural de la nación, así como en aquellos procedimientos de promoción de inversión privada, procedimientos trilaterales, procedimientos de inscripción registral y **en los que generen obligación de dar o hacer del Estado** y autorizaciones para operar casinos de juego y máquinas tragamonedas.



De acuerdo al análisis esgrimido en el presente recurso, se infiere la petición de la administrada, Elizaida Ochoa Valdez, es un procedimiento de calificación previa sujeto al silencio negativo, toda vez **implica una obligación hacer de parte de la Municipalidad como es el reconocimiento del vínculo laboral**, este tipo de procedimientos no generan aprobación de resoluciones fictas, sólo los procedimientos sujetos al silencio positivo generan resoluciones fictas, los procedimientos sujetos a silencio negativo solo habilitan la interposición de los recursos y las acciones judiciales, por lo tanto **NO EXISTE** reconocimiento de supuestos derechos laborales reclamados por la falta de pronunciamiento de la entidad dentro del plazo legal.

Por lo que, como se indicó, líneas arriba, en los procedimientos de calificación previa sujetos al silencio negativo, **NO EXISTEN ACTOS FIRMES**, por tanto, las pretensiones planteadas devienen improcedente.

Que, en esa misma línea, el artículo 50 del mismo cuerpo normativo, respecto al agotamiento de vía administrativa y excepciones, señala que: **"La vía administrativa se agota con la decisión que adopte el alcalde**, con excepción de los asuntos tributarios (...)". En ese sentido, el artículo 228 respecto al agotamiento de la vía administrativa, señala:

228.1 Los actos administrativos que agotan la vía administrativa podrán ser impugnados ante el Poder Judicial mediante el proceso contencioso administrativo a que se refiere el artículo 148 de la Constitución Política del Estado.

228.2 Son actos que agotan la vía administrativa:

- a) El acto respecto del cual no proceda legalmente impugnación ante una autoridad u órgano jerárquicamente superior en la vía administrativa o cuando se produzca silencio administrativo negativo, salvo que el interesado opte por interponer recurso de reconsideración, en cuyo caso la resolución que se expida o el silencio administrativo producido con motivo de dicho recurso impugnativo agota la vía administrativa;
- b) **El acto expedido o el silencio administrativo producido con motivo de la interposición de un recurso de apelación en aquellos casos en que se impugne el acto de una autoridad u órgano sometido a subordinación jerárquica (...).**

Que, el artículo 225 del citado cuerpo normativo, respecto al silencio administrativo en materia de recursos, señala: **"El silencio administrativo en materia de recursos se regirá por lo dispuesto por el artículo 38 y el numeral 2) del párrafo 35.1 del artículo 35"**.

Que, el artículo 38 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremos N° 005-90-PCM señala que: Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de:



ICHULLA KALLPALLA LLAQTANCHISTA QESPIRICHISUNCHIS!

Plaza de Armas S/N. - TAMBOBAMBA

mpetalcaldía2023-2026@gmail.com

914471001



2023 - 2026

- a) Trabajos para obra o **actividad determinada**;
 b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa.

Para el caso en concreto, respecto a la solicitud realizada por la administrada Elizaida Ochoa Valdez, respecto al reconocimiento factico laboral, refiere que la municipalidad **reconoció de facto la existencia de vínculo laboral al suscribir un contrato bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276**, ahora que, si bien la administrada ha sido contratada bajo el régimen laboral del Decreto legislativo 276 en el mes de noviembre del 2024 ha sido al amparo del artículo 38 Decreto Supremo N° 005-90-PCM reglamento del Decreto Legislativo 276, por lo tanto esta contratación no puede ser considerada como reconocimiento de facto de vínculo laboral, un reconocimiento de vínculo laboral es expreso y motivado, el contrato Gerencia Municipal N°592-URR.HH/GM-MPCT-2024 bajo el D.L 276, con el cual se le contrata a la administrada, en su clausula sexta establece la vigencia del contrato que contempla desde 01 de octubre del 2024 al 31 de octubre del 2024, es decir, **este contrato es de naturaleza temporal que concluyó indefectiblemente en el plazo establecido, por tanto, la contratación con un orden de servicio para el mes de diciembre del 2024 no constituye desvinculación laboral.**

Que, el artículo 1, de la Ley N.º 24041, señala que: "Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que **tengan más de un año ininterrumpido de servicios** no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto el artículo 15º de la misma ley. Asimismo, el artículo 2º señala que: "No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar:

- 1.- Trabajos para obra determinada:
- 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas, y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.
- 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración.
- 4.- Funciones políticas o de confianza.

Del presente caso, la administrada Elizaida Ochoa Valdez presto el servicio a la Municipalidad Provincial de Tambobamba, **bajo la modalidad de locación de servicios de naturaleza civil por un periodo de 303 días**, por lo cual para su pago tenia que entregar conformidad según a los TDR, para se le de conformidad del área usuaria en el tiempo establecido y si no cumpliera se sometería a una penalidad, por lo que se evidencia de manera clara que se estaba frente a un Contrato de Locación de Servicios que no generaría en este caso ningún tipo de vinculación ni subordinación con la Municipalidad Provincial de Cotabambas. Siendo así, que, para que opere la protección contra el cese o destitución laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley N.º 24041, el trabajador debe realizar labores de naturaleza permanente por más de un año, sin embargo, en el presente caso la administrada Elizaida Ochoa Valdez realizo labores eventuales por el periodo de 303 días durante el año 2024, por tanto, su solicitud no estaría amparada a la referida ley

Que, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, señala en su Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el



embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Respecto al punto referido a la solicitud de nulidad de despido por causal de embarazo, señalado por la administrada Elizaida Ochoa Valdez en sus escritos, es necesario señalar que, para que se configure la nulidad del despido por motivo de embarazo, la Municipalidad debió ser notificada documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa, siendo así que, de la revisión del expediente no se encuentra documentos mediante el cual la trabajadora haya comunicado documentalmente a la entidad de su embarazo, por lo que la terminación del vínculo contractual por terminación del contrato no constituye discriminatorio por razón de embarazo.

Que, mediante solicitud de fecha 03 de marzo del 2025, la administrada Elizaida Ochoa Valdez, solicita reconocimiento de condición de trabajadora con contrato de duración indeterminada con el siguiente sustento:

- Desde enero de 2024, he venido prestando servicios de naturaleza permanente a la Municipalidad Provincial de Cotabambas - Tambobamba - Apurímac, bajo la modalidad de orden de servicio, desempeñando funciones estructurales y esenciales dentro de la entidad.
- En octubre de 2024, la municipalidad reconoció de facto la existencia de un vínculo laboral al suscribir un contrato bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. No obstante, en noviembre del mismo año, al tomar conocimiento de mi estado de gestación, la entidad procedió a desvincularme arbitrariamente, mediante la emisión de una carta de agradecimiento, sin causa objetiva ni sustento legal, lo que constituye una actuación manifiestamente contraria a la normativa laboral vigente.
- Posteriormente, con el propósito de simular una relación contractual de índole civil y eludir sus obligaciones laborales, la municipalidad modificó unilateralmente mi vínculo, emitiendo una nueva orden de servicio correspondiente a los meses noviembre, diciembre del 2024 y enero, febrero del 2025, privándome así de los derechos y beneficios reconocidos a toda trabajadora en estado de gestación, en clara vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos y del derecho a la estabilidad laboral reforzada.
- De conformidad con lo establecido en la Ley N° 24041, que protege a los servidores públicos que han laborado por más de un año de manera continua en una entidad del Estado en plazas presupuestadas, mi cese resulta ilegal al haberse efectuado sin la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario previo. En consecuencia, corresponde mi inmediata reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando, en estricto cumplimiento del marco normativo vigente y del principio de estabilidad laboral en el sector público.
- Conforme al principio de primacía de la realidad, ampliamente reconocido en la jurisprudencia nacional e internacional, se debe considerar mi relación laboral como indeterminada y de naturaleza laboral, pues he ejercido funciones de carácter permanente, sujetas a subordinación, con jornada establecida, percibiendo una contraprestación periódica y bajo dependencia jerárquica directa.
- Asimismo, el despido de una trabajadora gestante, sin causa justificada, constituye acto nulo de pleno derecho, en virtud del Artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece la prohibición de la terminación del vínculo laboral en estos casos, garantizando la protección reforzada de la maternidad.
- En mi condición de asesora legal de la DEMUNA, mis funciones comprenden la redacción, firma y presentación de escritos jurídicos en representación de la municipalidad ante el Poder Judicial, lo que demuestra el ejercicio de funciones de carácter institucional e indelegable, incompatibles con una locación de servicios. La configuración de una relación subordinada es aún más evidente por la existencia de horarios establecidos, dirección y fiscalización de mi trabajo por parte de superiores jerárquicos, y la prestación continua de servicios en favor de la entidad.

Que, en fecha 24 de abril del 2025 la administrada Elizaida Ochoa Valdez, interpone recurso de apelación contra la resolución ficta denegatoria y reitera la solicitud de reconocimiento laboral de naturaleza permanente por desnaturalización contractual y despido nulo por embarazo, con el siguiente sustento:



1. Desde el mes de enero de 2024 presté servicios de manera continua para la municipalidad provincial de Cotabambas- Tambobamba, inicialmente mediante órdenes de servicio, cumpliendo funciones bajo subordinación, horario definido, supervisión directa y pagos mensuales, lo cual desnaturalizaba el contrato civil y configuraba un vínculo laboral.
2. En el mes de octubre de 2024, la entidad reconoció la existencia del vínculo laboral al suscribir conmigo un contrato bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276. Sin embargo, al conocer mi estado de gestación, la entidad optó por no renovar dicho contrato, entregándome una carta de agradecimiento al término del mismo, y emitiendo inmediatamente una nueva orden de servicio con la finalidad de continuar contando con mis servicios, pero sin otorgarme los beneficios correspondientes como trabajadora gestante.
3. Esta conducta evidencia un despido encubierto motivado por discriminación por razón de embarazo, lo cual es expresamente prohibido por la normativa nacional e internacional en materia de derechos laborales y de igualdad de género.
4. Esta conducta revela una clara intención de simular una relación civil para ocultar una verdadera relación laboral, vulnerando los principios de buena fe y legalidad administrativa, con el propósito evidente de eludir el reconocimiento de mis derechos como trabajadora gestante.
5. En mi calidad de asesora legal de la DEMUNA, he desarrollado funciones como la elaboración de escritos judiciales, representación legal de la entidad ante el Poder Judicial, y otras actividades propias de un cargo subordinado y continuo. Estas funciones fueron ejecutadas bajo control jerárquico y sujeción a un horario, elementos que configuran una relación laboral típica.
6. El principio de primacía de la realidad impone reconocer la relación laboral real por encima de cualquier forma aparente o artificiosa. La denominación contractual empleada por la administración no puede servir de excusa para precarizar derechos fundamentales, menos aun cuando se afecta la protección reforzada de una trabajadora gestante.
7. Asimismo, he laborado de manera consecutiva por más de un año en una plaza presupuestada por la entidad, cumpliendo de forma continua y bajo subordinación funciones estructurales, lo que me otorga el amparo de la Ley N.º 24041. Esta ley protege al trabajador contratado para labores de naturaleza permanente, indicando expresamente que solo puede ser cesado mediante procedimiento administrativo disciplinario, lo que en mi caso no ocurrió. Por tanto, corresponde se disponga mi reposición inmediata en el puesto de trabajo, en cumplimiento de dicha norma.
8. Con fecha 04 de marzo de 2025, la recurrente presentó ante la municipalidad provincial de Cotabambas- Tambobamba, una solicitud de reposición laboral, sustentada en lo dispuesto por el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por D.S. N.º 003-97-TR, norma de aplicación supletoria en la presente controversia, al haberse desnaturalizado la contratación administrativa a través de órdenes de servicio. Sin embargo, dicha solicitud no fue atendida dentro del plazo legal de treinta (30) días hábiles, conforme a lo previsto en la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N.º 27444, produciéndose en consecuencia el silencio administrativo negativo, también conocido como resolución ficta denegatoria, configurándose así un acto administrativo tácito de rechazo que habilita a la impugnación correspondiente.
9. Tal inacción por parte de la entidad vulnera los principios de celeridad, eficacia y debido procedimiento administrativo, y coloca a la administrada en una situación de desprotección frente a su legítimo derecho al trabajo y al acceso a un pronunciamiento expreso por parte de la administración pública.

Que, mediante Informe N.º 234-2025-URRHH/DIVB/MPCT de fecha 27 de mayo del 2025, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, CPC. Diego Irvin Vivanco Barreto, informa a la Gerencia de Administración y Finanzas que, respecto a la solicitud de reconocimiento de vínculo laboral de naturaleza permanente por desnaturalización y despido nulo por embarazo, presentada por la Abog. Elizaida Ochoa Valdez, corresponder señalar lo siguiente:

- 3.1. Sobre el vínculo laboral de naturaleza permanente de la Abogada Elizaida Ochoa Valdez, queda claro que, para la configuración del despido nulo como ella indica, es presupuesto y requisito indispensable haber comunicado por escrito al empleador de su estado de gestación (lo cual no se tiene ningún tipo de conocimiento mediante documento); y dicho supuesto no puede ser exigible por la simple apreciación visual por que se podría caer en error por los rasgos físicos que una persona podría tener.
- 3.2. En relación al contrato de locación de servicios, el art. 1764 del Código Civil señala que por la locación de servicios; "el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución" Conforme se advierte, entre



un locador de servicio y una entidad pública no existe en sentido formal el elemento de subordinación. Y resaltamos que la plaza que la Abogada menciona en el expediente carece de presupuesto y no es una plaza orgánica por el cual tampoco tendría lugar lo solicitado por la misma.

- 3.3. Por el análisis del presente informe no es posible el reconocimiento de vínculo laboral de naturaleza permanente por desnaturalización y despido nulo por embarazo.

Que, mediante Informe N° 766-2025-MAP-GAF-MPCT de fecha 30 de mayo del 2025, el Gerente de Administración y Finanzas, Lic. Adm. Mitwar Abarca Peña, informa a Gerencia Municipal, que no es posible el reconocimiento de vínculo laboral de naturaleza permanente por desnaturalización y despido nulo por embarazo, solicitado por la Abog. Elizaida Ochoa Valdez.

Que, en fecha 11 de junio del 2025 la administrada, Elizaida Ochoa Valdez, solicita ejecución de acto firme – reconocimiento de vínculo laboral permanente y nulidad de despido por embarazo, en base a los siguientes fundamentos:

1. El 04 de marzo de 2025 presenté una solicitud formal no atendida dentro del plazo legal, configurándose el silencio administrativo negativo conforme al artículo 34 de la Ley N.° 27444.
2. El 24 de abril de 2025 interpose Recurso de Apelación y, habiendo transcurrido el plazo legal sin pronunciamiento, se ha perfeccionado el silencio administrativo positivo con efectos definitivos.
3. Conforme al artículo 192.2 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, "el acto administrativo favorable producido por silencio positivo tiene los mismos efectos que cualquier acto expreso que otorgue el derecho solicitado".

Que, mediante Informe N° 287-2025/RRHH/DIVB/MPC-T de fecha 12 de junio del 2025, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, CPC Diego Vivanco Barreto, remite a Gerencia de Administración y Finanzas, la solicitud de acto firme – reconocimiento de vínculo laboral permanente y nulidad de despido por embarazo, solicitado por la administrada, Elizaida Ochoa Valdez, para su evaluación y opinión correspondiente.

Que, mediante Informe N° 889-2025-MAP-GAF-MPCT de fecha 12 de junio del 2025, el Gerente de Administración y Finanzas, Lic. Adm. Mitwar Abarca Peña, remite a Gerencia Municipal, la solicitud de acto firme – reconocimiento de vínculo laboral permanente y nulidad de despido por embarazo, solicitado por la administrada, Elizaida Ochoa Valdez, para su evaluación y opinión correspondiente.

Que, mediante Opinión Legal N° 240-2025-AJ-MPCT/DCP de fecha 23 de junio del 2025, el Asesor Jurídico, Abg. Dimas Castro Pareja, opina por: declarar infundada en todos sus extremos el recurso de apelación formulado por la administrada Elizaida Ochoa Valdez, sobre el reconocimiento de condición de trabajadora con contrato de duración indeterminada, así como declarar improcedente la solicitud de ejecución inmediata de acto firme consentido formulado por la administrada y darse por agotada la vía administrativa.

Por tanto, estando a lo expuesto precedentemente y en uso de la atribución conferida por el numeral 6 del artículo 20° de la Ley N.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DECLARAR INFUNDADA en todos sus extremos el recurso de apelación formulado por la administrada Elizaida Ochoa Valdez, sobre el reconocimiento de condición de trabajadora con contrato de duración indeterminada, en merito a los fundamentos esgrimidos en la presente.

Artículo 2°.- DECLARAR IMPROCEDENTE la solicitud de ejecución inmediata de acto firme consentido formulado por la administrada Elizaida Ochoa Valdez, en merito a los fundamentos esgrimidos en la presente.



2023 - 2026

Artículo 3°. - TÉNGASE POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 228.2 del artículo 228° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, por lo que contra la misma no cabe interponer Recursos Administrativos, conforme a la Ley.

Artículo 4°. - NOTIFICAR, la presente Resolución a la administrada Elizaida Ochoa Valdez, a la Gerencia de Administración y Finanzas, a la Unidad de Recursos Humanos, y demás áreas competentes, con las formalidades previstas por Ley.

Artículo 5°. - ENCARGAR a la Unidad de Estadística e Informática, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS
TAMBOBAMBA
Ing. Dante Contreras Gayoso
DNI N° 25003473
ALCALDE PROVINCIAL

