

RESOLUCION N° -2024-INVERMET-GG

Lima, 03 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente Administrativo N° 001-2022-STPAD, el Informe Final N° 000274-2024-INVERMET-OGAF-GRH del 22 de abril de 2024, emitido por el Órgano Instructor del PAD; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley N° 22830, Ley de Creación de INVERMET, se crea el Fondo Metropolitano de Inversiones (INVERMET), y de acuerdo con artículo 3 de su Reglamento, aprobado por Ordenanza N° 2315-2021, concordado con la Décimo Sexta Disposición Complementaria Final de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, y modificatorias, es un órgano desconcentrado especial que cuenta con personería de derecho público y autonomía administrativa, económica y técnica en el desempeño de sus funciones de acuerdo a su Ley de creación y a la Ley Orgánica de Municipalidades;

Del procedimiento administrativo disciplinario

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que ha entrado en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria; estableciendo en el literal c) del artículo 93, que la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador le corresponde en primera instancia, en el caso de destitución, al jefe de Recursos Humanos en calidad de órgano instructor, y el Titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, en cuanto a la aplicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, en su numeral 6.3 establece que, los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las normas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

Que, mediante el Memorando N° 000243-2022-INVERMET-OGPMP, de fecha 28 de enero del 2022, el Jefe de la Oficina General de Planificación, Modernización y Presupuesto, comunicó a la Oficina General de Administración y Finanzas, el incumplimiento injustificado del desarrollo de trabajo remoto en el domicilio designado para tal efecto, por parte de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, adjuntando como medio probatorio, el certificado de Movimiento Migratorio N° 458-2022-MIGRACIONES-UGD de fecha 5 de enero de 2022;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 000001-2023-INVERMET-OGAF-OGRH-STPAD de fecha 14 de diciembre de 2023, la Secretaria Técnica del PAD, recomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en su condición de autoridad a cargo del Órgano Instructor, iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, por la presunta comisión de la grave falta de carácter disciplinaria prevista en el literal q) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante la Resolución N° 000031-2023-INVERMET-OGAF-OGRH, notificada en fecha 15 de diciembre de 2023, se inicio procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinaria prevista en el literal q) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta: *"Las demás que señale la ley"*, en concordancia con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; que señala que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa, la transgresión a los principios éticos de probidad y veracidad regulados en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establecen que el servidor público debe actuar: *"2. Probidad. - Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona". y "5. Veracidad. - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos (...)."*;

Que, mediante la Carta N° 000003-2024-INVERMET-OGAF-OARH-STPAD, de fecha 2 de febrero de 2024, se comunicó a la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, que a través de la Carta N° 000002-2024—INVERMET-OGAF-OGRH-STPAD, afirmó erróneamente que se le inició un PAD, empero, del contenido de dicho documento se demuestra que este fue emitido para remitir a su persona el Informe de Precalificación N° 0001-2023-INVERMET-OGAF-OGRH-STPAD, solicitado como un antecedente documentario del acto de inicio del PAD;

Que, mediante el S/N de fecha 5 de febrero de 2024, la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, presentó ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos como autoridad a cargo de la Fase Instructiva, sus descargos a las imputaciones vertidas en su contra mediante la Resolución N° 000031-2023-INVERMET-OGAF-OGRH, solicitando se declare el archivamiento del PAD, por las vulneraciones a su derecho de defensa y debido procedimiento;

Que, mediante el Informe Final N° 000274-2024-INVERMET-OGAF-OGRH, de fecha 22 de abril de 2024, la responsable de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos,

como Órgano Instructor del procedimiento, al evaluar los argumentos de defensa presentados por la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, señaló que los mismos no desvirtúan las imputaciones vertidas en su contra, ni generan duda razonable a su favor, por lo que, declaró la existencia de la falta imputada y recomendó al Órgano Sancionador imponer la sanción de destitución por considerar muy grave la falta cometida y estar acreditada la responsabilidad de la servidora en la comisión de dicha falta disciplinaria;

Que, mediante la Carta N° 000055-2024-INVERMET-GG, notificada en fecha 22 de abril de 2024, la Gerencia General del INVERMET, como Órgano sancionador, remitió el Informe Final N° 000274-2024-INVERMET-OGAF-OGRH, a la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, a fin que en el ejercicio de su derecho de defensa, de creerlo conveniente, solicite el uso de la palabra a través de un Informe Oral;

Que, mediante el escrito S/N de fecha 26 de abril de 2024, la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, presentó ante la Gerencia General de INVERMET, como autoridad a cargo de la Fase Sancionadora, sus descargos a las recomendaciones formuladas mediante el Informe Final N° 000274-2024-INVERMET-OGAF-OGRH, solicitando se declare el archivo del PAD iniciado en su contra, por las vulneraciones a su derecho de defensa y debido procedimiento, argumentando textualmente lo siguiente:

"En el presente caso, la Oficina de Administración y Finanzas (hoy OFAF) tomó conocimiento de los hechos a través del Memorando N° 000243-2022-INVERMETOGPMP, el 28 de enero de 2022.

El plazo prescriptorio se suspendió mediante la Carta N.º 000011-2022-INVERMETOGPMP, de fecha 16 de mayo de 2022, habiendo transcurrido 3 meses y 19 días del plazo prescriptorio.

Habiendo presentado mis descargos con documento de fecha 03 de junio de 2022, el órgano instructor tenía quince (15) días hábiles para emitir su informe de acuerdo a lo establecido en el artículo 106 del RLSC, no obstante, nunca lo hizo.

Es recién que INVERMET se pronuncia mediante Resolución N.º 000108-2023-INVERMETGG, de fecha 15 de noviembre de 2023, se declara la nulidad de la Carta n.º 000011-2022-INVERMET-OGPMP, por haberse vulnerado el requisito de validez de los actos administrativos de la motivación.

En ese sentido, contando el plazo que tuvo el órgano instructor y el plazo de paralización de 25 días, el 1 de agosto de 2022 se reinició el plazo prescriptorio, en atención de lo establecido en el numeral 252.2 del artículo 252 del TUO de la LPAG, sumando 9 meses y 4 días.

Así, aun cuando el plazo prescriptorio se haya suspendido mediante la Carta N.º 000011-2022-INVERMET-OGPMP, de fecha 16 de mayo de 2022, con la que se inició el procedimiento, el plazo debió reanudarse, debido a que INVERMET no emitió Informe dentro de dicho plazo, de conformidad con lo señalado en el artículo 106 del RLSC.

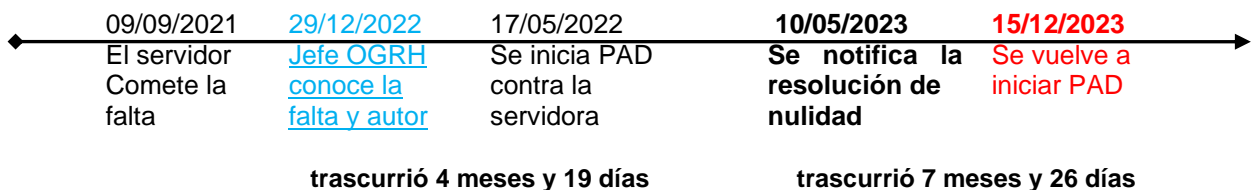
Si bien esta norma señala que, en todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año, también señala que la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación, hecho que no ha ocurrido en el presente caso".

Evaluación. – Sobre el argumento esgrimido por la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, de que **"la falta imputada a su persona habría prescrito"**, debe precisarse que, el hecho denunciado que constituye una falta disciplinaria aconteció desde el 8 hasta el 9 de septiembre de 2021, teniendo como plazo de prescripción sin que conozca la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces hasta el 9 de septiembre de 2024. En este caso, la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos tomó conocimiento de la presunta infracción el día **29 de diciembre de 2021**, teniendo desde esa fecha el plazo de un (1) año, es decir hasta el 29 de diciembre de 2022, para iniciar el procedimiento. Sin

embargo, este se vio interrumpido puesto que, el 17/05/2022, se notificó la Carta N° 000011-2022-INVERMET-OGPMP, de inicio del PAD.

En ese orden, con Carta N° 000025-2023-INVERMET-GG de fecha 10 de mayo de 2023, se notificó la Resolución N° 0000046-2023-INVERMET-GG, de fecha 5 de mayo de 2023, la cual declaró la Nulidad de la Carta N° 000011-2022-INVERMET-OGPMP, emitida por la Oficina General de Planificación, Modernización y Presupuesto sobre el Inicio de PAD en contra de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, retrotrayendo el procedimiento al momento de la precalificación de la presunta falta cometida. Luego, con Resolución N° 000031-2023-INVERMET-OGAF-OGR, notificada el 15 de diciembre de 2023, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, inicio PAD contra la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**.

En ese sentido, respecto al plazo de prescripción, la nulidad reanuda el plazo no insumado para el inicio del PAD, es decir, respecto del plazo restante para la prescripción del inicio del PAD, esto es, del 29/12/2021 (fecha que OGRH toma conocimiento) hasta el 17/05/2022 (Fecha de notificación del PAD) **trascurrió 4 meses y 19 días**; luego de ello, desde el 10/05/2023 (fecha en que se notificó la Resolución N° 0000046-2023-INVERMET-GG que declaró nulo el acto de inicio del PAD y dispone se retrotraiga el procedimiento) hasta el 15/12/2023, (nueva fecha de inicio del PAD) **trascurrió 7 meses y 7 días**; por ende, **trascurrió un total de 11 meses y 26 días**, desde que OGRH tomo conocimiento, por lo tanto, no se encuentra prescrita la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e inicio del PAD contra la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, según la línea de tiempo siguiente:



Respecto al argumento siguiente: "(...) Sin embargo, INVERMET, INDEBIDAMENTE, ha accedido a información de carácter personal, a través de la solicitud del Certificado de Movimiento Migratorio N.º 458-2022- MIGRACIONES-UGD, sin que mi persona haya brindado consentimiento al respecto.

Tan es así que, mediante Resolución de Superintendencia N.º 000042-2015-MIGRACIONES, de fecha 17 de febrero de 2015, se precisa que el Servicio n.º 27 "Certificado de Movimiento Migratorio" solo podrá ser solicitado por el titular de los movimientos migratorios o su apoderado o aquél que demuestre legítimo interés, previa Página 5 de 18 presentación de los requisitos establecidos en el citado texto legal, o por las autoridades facultadas por ley.

Sin embargo, INVERMET no tenía legítimo interés en solicitar mis movimientos migratorios -no tiene necesidad alguna de conocer de dónde realizaba el trabajo remoto ni tampoco se encuentra autorizado por ley.

Estando a la afectación de mi intimidad personal y a la autodeterminación informativa, el Certificado de Movimiento Migratorio N.º 458-2022-MIGRACIONES-UGD debe ser considerada como prueba inválida, dada la afectación de mis derechos fundamentales, reservando mi derecho de ejercer las acciones que considere pertinentes al respecto.

Evaluación. – Sobre el argumento esgrimido por la servidora procesada, de que **"INVERMET no tenía legítimo interés en solicitar mis movimientos migratorios, así como no tiene necesidad alguna de conocer dónde realizaba el trabajo remoto ni tampoco se encuentra autorizado por ley"**, debe precisarse que tal argumento es inaudito y no se ajusta a la verdad, toda vez que, el artículo 14º y 135º-A del Decreto Supremo N° 007-2017-IN – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones, establece que: "(...)

Artículo 14.- Confidencialidad de la información del RIM

14.1. La información contenida en el RIM tiene carácter público de conformidad con la normativa vigente.

14.2. MIGRACIONES está autorizada a entregar información contenida en el RIM o permitir la consulta en línea en los siguientes casos:

a) A la Policía Nacional del Perú, órganos de inteligencia nacional, Ministerio Público, INPE y Poder Judicial que requieran información en el marco de sus competencias.

b) A entidades públicas que estén llevando a cabo investigaciones de acuerdo a sus competencias.

(...)

Artículo 135-A. Certificado de movimiento migratorio

Es el servicio prestado en exclusividad por el cual la autoridad migratoria emite el documento que contiene información respecto a los ingresos y salidas del territorio nacional, de peruanos y extranjeros, registrados en la base de datos de MIGRACIONES, el cual puede ser solicitado por cualquier persona mayor de edad y que posea documento de identidad. Este servicio se brinda en un plazo máximo de un (1) día hábil.

Ahora bien, el TUO DE LA LEY N° 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, en el Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo, numeral 1.11 Principio de Verdad Material, estableció lo siguiente: "En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas".

Razón por lo cual, teniendo en cuenta que la información del registro migratorio (RIM) es público, las entidades de la administración pública como el INVERMET, pueden recibir información contenida en el RIM, cuando estén realizando actuaciones investigatorias, como este caso el acceder al certificado de Movimiento Migratorio, que es de acceso público y que, por principio de verdad material, la autoridad administrativa esta facultada para adoptar las actuaciones necesarias y conducentes a determinar plenamente la verdad de los hechos, para la toma de decisiones; por lo tanto, el INVERMET, si tenía la facultad y legitimó interés en solicitar el certificado de movimiento migratorio en aras de corroborar la falsedad en las declaraciones de la servidora imputada, quien de mala fe, asevero que se encontraba en la ciudad de talara (Piura) atendiendo a su señor padre por encontrarse mal de salud y que por ese motivo, se rehusó a su obligación de asistir a la reunión pactada y convocada por su jefe inmediato para el día 9 de setiembre de 2021; accionar reprochable que configura la trasgresión a los principios éticos de probidad y veracidad.

Respecto al argumento siguiente: "(...) Sin embargo, se me imputa haber otorgado información errónea respecto de un aspecto que no tiene relación alguna con el ejercicio de mis funciones. Así pues, el lugar desde el cual me encontraba no es una información relacionada con el ejercicio de mis funciones, puesto que, en el trabajo remoto, me encuentro obligada a prestar servicios de manera remota, independientemente del lugar en el que me encuentre. Si bien INVERMET también refiere que dicha información brindada por mi persona, habría "obtenido una ventaja personal, y no procuró satisfacer el interés general, así como no se expresó con autenticidad en sus relaciones funcionales con los miembros de la institución y contribuyó al esclarecimiento de los hechos", ello carece de todo sustento fáctico y veracidad alguna. Al respecto, cabe referir lo siguiente: o INVERMET nunca sustenta cuál habría sido la ventaja personal obtenida, cuál es, en qué consiste, ni las pruebas que demuestren ello.

o INVERMET nunca sustenta cómo no se satisfizo el interés general, de qué modo, ni aporta pruebas que lo demuestren, máxime si mi persona siempre cumplió a cabalidad su trabajo como se señalará más adelante.

o INVERMET nunca sustenta qué expresión implica algún incumplimiento funcional que sea relevante en el cumplimiento de mis funciones, ni adjunta prueba alguna de ello.

o INVERMET nunca sustenta cómo es que no contribuí al esclarecimiento de los hechos, sin adjuntar prueba alguna al respecto.

De ese modo, carece de antijuridicidad que haya brindado información errónea respecto del lugar en el que me encontraba debido a su irrelevancia jurídica. En consecuencia, toda vez que mi comportamiento siempre se ajustó a la normatividad vigente, contrariamente a lo que pretende imputar INVERMET, existe una vulneración al principio de legalidad y tipicidad, puesto que no existe un comportamiento antijurídico.

Evaluación. – Sobre el argumento esgrimido por la servidora procesada, de que **“el lugar donde me encontraba no es una información relacionada con el ejercicio de mis funciones”**, debe precisarse que tal argumento es inconcebible y ajeno a la verdad, toda vez que, se advierte de lo expresado por dicha servidora que al rehusarse a su obligación de asistir a una reunión pactada y convocada por su superior inmediato, con la excusa de que su señor padre se encontraba mal de salud y que por ese motivo realizó en forma apresurada un viaje a la ciudad de Sullana, se detecto que el argumento utilizado para sustentar un “permiso con goce de haber”, y de ese modo, ausentarse a la reunión de trabajo, no observo ni respeto los principios rectores de probidad y veracidad con que deben conducirse todos los servidores públicos, incluido la servidora imputada, de manera que el argumento esgrimido por la servidora de que **“el lugar donde se encontraba no es una información relacionada al ejercicio de sus funciones”**, no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra ni genera duda razonable a su favor.

Ahora bien, respecto al argumento de la servidora imputada de que **“INVERMET nunca sustenta cuál habría sido la ventaja personal obtenida, cómo no se satisfizo el interés general, (...) mi comportamiento siempre se ajustó a la normatividad vigente, (...), existe una vulneración al principio de legalidad y tipicidad, puesto que no existe un comportamiento antijurídico**; debe precisarse que, la legislación en materia de servicio público, por medio de la Ley N° 27815, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no. Así, vemos que a la imputada se le inicio un PAD por haber transgredido entre otros, el principio de probidad, que establece que todo o servidor publico debe actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona; en ese sentido, debe aclararse que el interés general del estado específicamente del INVERMET, es que sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones, como es el caso de la servidora imputada, deben conducirse escrupulosamente con rectitud, integridad y un desempeño honesto, cuya ausencia podría acarrear la rescisión del contrato de trabajo.

Por ende la ventaja que habría obtenido sería la de no asistir a la reunión pactada y ordenada, incumpliendo de esta forma, su jornada laboral diaria, la misma que es de carácter obligatorio en la relación laboral; **por lo que, es totalmente falso e increíble lo expresado por la imputada de su comportamiento en el momento de los hechos se ajusto a la normatividad vigente, y que no existió un comportamiento antijurídico, al haber faltado a la verdad y no haberse comportado con rectitud e integridad al momento de justificar ante su superior inmediato su incumplimiento de su jornada laboral diaria.**

Respecto al argumento siguiente: *“(...) En efecto, atendiendo a las graves consecuencias producidas por el COVID-19, que son de público conocimiento, y ante la ausencia del Estado Peruano de administrar oportunamente la vacunación a la población, mi persona, conjuntamente con mi cónyuge, mis hijos y otros miembros de mi familia, desarrollamos diversos viajes al país de Estados Unidos de Norteamérica, con la finalidad principal de inocularnos la vacuna que protege a las personas de la referida enfermedad, siendo en particular el viaje desarrollado en el mes de septiembre de 2021 para procurar la vacuna de mi menor hijo.*

Tal y como puede apreciarse de los documentos probatorios adjuntos, mi persona y mi familia desarrollaron dichos viajes con el principal objetivo de salvaguardar nuestra salud y vida que se veía amenazada por el progreso de la enfermedad en cuestión, siendo en particular la vacuna de mi menor hijo".

Evaluación. – Sobre el argumento esgrimido por la servidora procesada, de que **"mi persona, conjuntamente con mi cónyuge, mis hijos y otros miembros de mi familia, desarrollamos diversos viajes al país de Estados Unidos de Norteamérica, con la finalidad principal de inocularnos la vacuna que protege a las personas de la referida enfermedad"**, debe precisarse que tal argumento es inaudito y no tiene sustento probatorio, toda vez que, hasta la fecha de hoy, la imputada no ha presentado documentación que acredite haberse inoculado en los EEUU, junto a toda su familia, permiso de salida, licencia con o sin goce de haber, etc., o la historia clínica, certificado o informe médico, en fin cualquier prueba documental que confirme la preexistencia de una enfermedad y la urgencia o necesidad de dirigirse a otro país para la atención médica que se puede obtener en el ESSALUD o el MINSA, de manera que dicho argumento de que se tuvo que ir a otro país para atender una presunta enfermedad avanzada en su menor hijo y el tratamiento respectivo en los EEUU, sin haber presentado el sustento documental correspondiente, no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra, ni genera duda razonable a su favor.

Respecto al argumento siguiente: "(...) *Indebidamente, sin precisar incumplimiento alguno en el que haya incurrido la suscrita, INVERMET refiere que habría "obtenido una ventaja personal, y no procuró satisfacer el interés general, así como no se expresó con autenticidad en sus relaciones funcionales con los miembros de la institución y contribuyó al esclarecimiento de los hechos"*.

Dicha afirmación es falsa y, peor aún, INVERMET no cumple con precisar los motivos que la llevan a concluir tales hechos.

Conforme se demuestra de los medios probatorios adjuntos, mi persona en todo momento, durante toda la vigencia del vínculo laboral cumplió con sus funciones a través del trabajo remoto.

(...)

De ese modo, queda demostrado que, durante las fechas de imputación, mi persona siempre cumplió con sus funciones en trabajo remoto, siendo falsa la afirmación formulada por INVERMET en su primer cargo imputado".

Evaluación. – Sobre el argumento esgrimido por la servidora procesada, de que **"su persona en las fechas de imputación cumplió con sus funciones mediante el trabajo remoto"**, debe precisarse que tal argumento es ajeno a la verdad e insostenible, toda vez que, como ella misma lo ha señalado en su correo electrónico de fecha 8 de setiembre de 2021, se rehusó a su obligación de acatar lo ordenado por su jefe inmediato, de asistir presencialmente a la reunión de trabajo pactada para el día 9 de setiembre de 2021, al justificar su inasistencia y desacato, sin observar y respetar los principios que inspiran y dirigen este régimen jurídico, como son los principios de probidad y veracidad previstos en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, los cuales se materializaron al faltar a la verdad y no actuar correctamente ante su jefe inmediato comunicando que se encontraba en la ciudad de Talara atendiendo a su señor padre por estar mal de salud, cuando se encontraba en los EEUU según lo corrobora fehacientemente el Certificado de Movimiento Migratorio N° 458-2022-MIGRACIONES-UGD.

Respecto al argumento siguiente: "(...) *En el presente caso, INVERMET desarrolla un trato discriminatorio en contra de mi persona, pues que a la fecha no desarrolla las imputaciones que esgrime respecto de otros servidores civiles de la entidad.*

En efecto, no se observa que INVERMET ejecute fiscalización sobre el domicilio en el que los servidores civiles ejecuten sus labores, como tampoco existen antecedentes en donde INVERMET haya sancionado a otro servidor civil por desarrollar sus labores fuera de su

domicilio de residencia habitual; ni tampoco que solicite los movimientos migratorios de otras personas.

De ese modo se puede observar un ensañamiento contra mi persona, en un evidente trato desigual que existe frente al resto de servidores civiles de INVERMET quienes no han sido objeto de fiscalización ni tampoco de sanción por desarrollar sus funciones en trabajo remoto en un domicilio distinto al de su residencia habitual.

Finalmente, cabe referir que me reservo el derecho de iniciar las acciones legales que correspondan contra los funcionarios que resulten responsables, por el desarrollo de estas acciones de discriminación en mi contra".

Evaluación. – Sobre el argumento esgrimido por la servidora imputada, de que **"INVERMET desarrolla un trato discriminatorio frente al resto de servidores civiles de INVERMET quienes no han sido objeto de fiscalización ni tampoco de sanción por desarrollar sus funciones en trabajo remoto en un domicilio distinto al de su residencia habitual"**, debe precisarse que tal argumento es inaudito e insostenible, toda vez que, no demuestra ni sustenta con las pruebas documentales pertinentes, el presunto trato desigual o injusto contra su persona, ni el motivo o la razón del presunto trato discriminatorio, respecto al desarrollo del trabajo remoto en otro domicilio distinto por parte de otros servidores de INVERMET, puesto que no ha presentado denuncia alguna con el sustento documental correspondiente respecto a dichas afirmaciones, para que de acuerdo a sus competencias, la secretaria técnica del PAD, evalué un presunto incumplimiento del trabajo remoto en el domicilio pactado; de manera que los argumentos esgrimidos por la imputada de que ha recibido un trato discriminatorio en el presente procedimiento no desvirtúa las imputaciones vertidas en su contra, ni genera duda razonable a su favor

Documentos probatorios que dieron lugar al Inicio del procedimiento.

Que, constituye principio procesal que la carga de la prueba, corresponde a quien afirma un hecho; en consecuencia, el Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, se encuentra obligado a probar las imputaciones en contra de la servidora pública **Rocío Susana Vivanco Yovera**;

Que, de las pruebas de cargo, se debe tener en cuenta que la doctrina jurídica ha señalado que cualquier documento no puede constituir medio probatorio, sino solamente aquellas que son pertinentes, idóneos, útiles y lícitos respecto del asunto controvertido; en consecuencia, los documentos aportados a este procedimiento sancionador tienen que superar dicha exigencia. Asimismo, tenemos que la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece en su artículo 166° que procede admitir como medios probatorios idóneos en un procedimiento administrativo: a) antecedentes y documentos; b) informes y dictámenes de cualquier tipo; c) conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos o recabar de las mismas declaraciones por escrito; d) consultar documentos y actas; y e) practicar inspecciones oculares; por lo que, debe considerarse los medios probatorios siguientes:

- Correo electrónico de fecha 7 de setiembre de 2021, insertado a fojas 10 del expediente, a través del cual se puede comprobar que, por encargo del jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, se requirió textualmente a la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera** presentarse a la reunión del Comité de Gobierno digital, programada para el 9 de setiembre de 2021.
- Correo electrónico de fecha 8 de setiembre de 2021, insertado a fojas 11 del expediente, a través del cual se puede comprobar que, la servidora imputada afirmó

expresamente que "por motivos de salud de mi padre he tenido que viajar de manera urgente el fin de semana a la ciudad de Talara (...) a fin de velar por su pronta recuperación. Por tal motivo, no me será posible participar de manera presencial a la reunión (...)";

- El Certificado de Movimiento Migratorio N° 458-2022-MIGRACIONES-UGD, de fecha 5 enero de 2022, insertada a fojas 22 del expediente, a través del cual se puede demostrar fehacientemente que la servidora imputada no estuvo ni en la ciudad de Talara ni en su domicilio donde debida realizar el trabajo remoto, desde el 6 de setiembre hasta el 3 de octubre de 2021, sino que estuvo en el país de EEUU, según lo corrobora dicho reporte migratorio.
 - Memorando N° 0011891-2021-INVERMET-OPP de fecha 29 de diciembre de 2021, a través del cual, el Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, jefe inmediato de la servidora imputada, afirmo expresamente que desde el 7 de setiembre hasta el 4 de octubre de 2021, al no contestar las llamadas ni los mensajes del medio de comunicación: "WhatsApp Equipo OPP-INVERMET", ni acudir presencialmente a su centro de trabajo de acuerdo a su programación laboral mixta, no habría cumplido con su jornada laboral diaria y/o se habría ausentado injustificadamente a su centro de trabajo.
2. **La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.**

Que, se imputa a la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria prevista en el Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece, son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o **destitución**, previo proceso administrativo;

"(...)

d) Las demás que señale la Ley".

Al respecto, el Tribunal del Servicio Civil, en el fundamento 49 de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC del 26 de junio de 2020, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, lo siguiente:

"Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, **ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento.**" (El resaltado y el subrayado son agregados).

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que el artículo 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala lo siguiente:

"Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815
También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria, aquellas previstas (...) y en las previstas en la Ley 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título

Por lo tanto, se considera que los hechos descritos se enmarcan dentro una trasgresión a los principios de la función pública de probidad y veracidad regulados en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que indica lo siguiente:

"Artículo 6.- Principios de la Función de Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos."

Al respecto, la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, contratado con el cargo de Coordinadora de Informática de la Oficina General de Planificación y Presupuesto, es responsable del incumplimiento de su obligación de observar y respetar los principios que inspiran y dirigen este régimen jurídico, como son los principios éticos de Probidad y Veracidad previstos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, específicamente, por faltar a la verdad y actuar incorrecta y deshonestamente al afirmar fehacientemente ante su jefe inmediato con electrónico de fecha 8 de septiembre de 2021, enviado a las 09:16 horas, que por motivos de salud de su padre, habría tenido que viajar de manera urgente a la ciudad de Talara para velar por la pronta recuperación de su padre, a pesar que, con Memorando N° 000243-2022-INVERMET-OGPMP, del 28 de enero del 2022, se adjuntó el Certificado de Movimiento Migratorio N° 458-2022-MIGRACIONES-UGD, en la cual se corrobora que nunca estuvo en la provincia de Talara ni en su domicilio, sino en Estados Unidos de América, estando fuera del país, desde el 6 de setiembre de 2021 hasta el 3 de octubre de 2021, trasgrediendo con dicho accionar, los principios éticos de probidad y veracidad;

En consecuencia, del accionar omisivo y reprochable expuesto en el párrafo precedente, se advierte que la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, habría vulnerado la obligación contemplada en el literal o) del artículo 19 del REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE INVERMET, aprobado con Resolución N° 181-2017-INVERMET-SGP de fecha 22 de diciembre de 2017, que establece como obligación del servidor de:

"Cumplir con las disposiciones contenidas en el Código de Ética de INVERMET, las directivas y demás normas internas aprobadas por la Institución";

3. LA SANCIÓN IMPUESTA.

Que, mediante RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil, ha señalado que "(...) 11. *Es importante tener presente que la*

finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias”;

Así también, sobre la sanción de destitución ha precisado que “(...) es la más gravosa de todas las sanciones puesto que implica el término de la relación de prestación de servicios y **debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida**, la cual debe encontrarse prevista en la Ley N° 30057, Ley N° 27815 u otra norma con rango de ley. (...) Además, esta sanción trae consigo una sanción accesoria de inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años”;

Que, habiéndose demostrado la responsabilidad administrativa de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, en la comisión de la falta imputada; para la imposición de la medida disciplinaria se hace indispensable considerar que el Tribunal Constitucional en la STC. N° 2192-AA/TC sostiene que: “los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...), ello implica un mandato claro a la Administración Pública para que, **al momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de las normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quién los hubiese cometido**”;

Que, en la misma RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil, ha señalado que a efectos de emitir una decisión debidamente motivada se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable; (...) se ha considerado para la graduación de la sanción los siguientes criterios:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** En este caso, estando al ejercicio de su función de Coordinadora de Informática de la Oficina General de Planificación y Presupuesto del INVERMET, esta debidamente acreditado que con su accionar embustero, falaz, incorrecto, deshonesto y reprochable, **la servidora Rocío Susana Vivanco Yovera**, habría afectado uno de los intereses generales protegidos por el estado, específicamente el interés del INVERMET, de que sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones, se conduzcan correctamente y sus acciones reflejen la honestidad y la confianza dentro de los valores éticos que promueve la ley del código de ética de la función pública; por lo que, con dicho accionar carente de los valores propios del servicio público, habría afectado el correcto funcionamiento de la administración pública.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** En el presente caso, se advierte en autos que la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, habría querido ocultar la comisión de su falta e impedir su descubrimiento, al no contestar las llamadas ni los mensajes del número de WhatsApp Institucional, y al faltar a la verdad y actuar incorrectamente señalando que no podía asistir presencialmente a su centro de trabajo, por haber viajado a la ciudad de Talara a atender a su señor padre por encontrarse en mal estado de salud;

- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.** En este caso, se advierte de autos, que la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, en el momento de los hechos denunciados, era de profesión Ingeniera de Sistemas con el cargo de Coordinadora de Informática de la Oficina General de Planificación y Presupuesto del INVERMET, de manera que, siendo su grado jerárquico de nivel superior, por tener conocimientos sobre el deber de mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros y más especializadas sus funciones de acuerdo a las características del puesto y/o cargo desempeñado, en relación con las faltas cometidas, mayor era su deber de conocerlas, aplicarlas y apreciarlas debidamente.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** – Al respecto, la infracción incurrida por la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, se comete en circunstancias agravantes, debido a que como miembro del Comité de Gobierno Digital, debía presentarse a la reunión programada, debiendo actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona; sin embargo, se rehusó a su obligación de asistir a la reunión pactada, afirmando deshonestamente que no podía asistir por haber salido de viaje a la ciudad de Talara a atender a su señor padre que se encontraba mal de salud, sin presentar hasta la fecha, documento alguno que demuestre el estado de salud de su padre y los boletos de viaje comprados en dicha fecha.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** - En el presente caso, se advierte que la conducta infractora tipificada en el literal q) del artículo 85 de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, devino en la trasgresión a los principios éticos de probidad y veracidad por parte de la servidora imputada.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** – En este caso, se advierte la participación única de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera** en la comisión de la falta imputada.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta imputada.** – De la revisión del Informe Escalonario, se advierte que la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, no es reincidente en la comisión de la falta imputada
- h) **La continuidad en la comisión de la falta imputada.** – Se advierte continuidad en la comisión de la falta, toda vez que, según lo expresado por el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto y a la vez jefe inmediato de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, desde el 7 de setiembre hasta el 4 de octubre de 2021, se rehusó a su obligación de asistir presencialmente a su centro de trabajo los días de su programación laboral, al no contestar las llamadas ni los mensajes de WhatsApp, tal como lo demuestra el Certificado de Movimiento Migratorio N° 458-2022-MIGRACIONES-UGD, en la cual se corrobora que nunca estuvo en la provincia de Talara ni en su domicilio, sino en Estados Unidos de América, estando fuera del país, desde el 6 de setiembre de 2021 hasta el 3 de octubre de 2021.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** – De la revisión de los actuados, se advierte que, debido al accionar reprochable de faltar a la verdad y actuar incorrectamente rehusándose a su obligación de asistir presencialmente a su centro de trabajo señalando haber salido de viaje con urgencia por motivos de salud, obteniendo de esta forma el beneficio del Permiso con Goce de Haber por Salud, previsto en el literal e) del Artículo 62 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de INVERMET, desde el 6 de setiembre de 2021 hasta el 3 de octubre de 2021, en que se encontraba en los EEUU; se habría

beneficiado al cobrar íntegro su sueldo sin el descuento correspondiente por no haber asistido presencialmente a su centro de trabajo.

- j) La naturaleza de la Infracción.** - En este caso, se advierte por parte de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, una conducta deshonrosa, deshonesto, reprochable y accionar punible, toda vez que el haber incumplido con su deber de sujetarse escrupulosamente a los deberes u obligaciones que deriven del ejercicio de la función pública, desterrando cualquier comportamiento que pudiera afectar la buena Administración, la transparencia y la ética pública, habría ocasionado que no se cumplan a cabalidad, las labores encomendadas así como no se realicen a tiempo las coordinaciones necesarias para atender los asuntos públicos.
- k) Antecedentes del Servidor.** – No se advierte en el Legajo Personal de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, el registro de sanciones disciplinarias impuestas por la comisión de una falta disciplinaria.
- l) Subsanación Voluntaria.** - No se advierte por parte de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, acciones previas destinadas a reparar o remediar el daño causado a los intereses generales y/o fines públicos del INVERMET, específicamente, la finalidad e interés de esta institución municipal, de que sus trabajadores, en el ejercicio de sus funciones o en la prestación de sus servicios públicos, cumplan con sujetarse escrupulosamente a los deberes u obligaciones que deriven del ejercicio de la función pública, desterrando cualquier comportamiento que pudiera afectar la buena Administración, la transparencia y la ética pública.
- m) Intencionalidad en la Conducta Infractora.** – De lo expuesto, se presume que existió voluntad en la conducta infractora de la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, toda vez que hasta a fecha de hoy no sido capaz de desacreditar la acusación de su intencional actuación incorrecta, deshonesto, desleal, reprochable y falaz al momento de excusarse con ausentarse a su centro de trabajo; así como no se entiende hasta la fecha de hoy por que no brindo una información fidedigna a las autoridades de esta institución municipal.
- n) Reconocimiento de responsabilidad.** – De lo expuesto, se advierte que, hasta la fecha del presente, la servidora **Rocío Susana Vivanco Yovera**, a lo largo de todo el proceso, no ha reconocido de forma expresa su responsabilidad administrativa en las infracciones cometidas e imputadas desde el inicio del PAD.

Que, habiéndose aplicado el principio de proporcionalidad y razonabilidad para evaluar los criterios necesarios para determinar la sanción correspondiente, se desprende de dichas evaluaciones, que en el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha comprobado fehacientemente, el carácter gravoso de la falta imputada a la servidora **publica Rocío Susana Vivanco Yovera**, puesto que hasta la fecha actual no ha ofrecido material probatorio que respalde un correcto proceder, así como no ha sido capaz de desacreditar las acusaciones vertidas en su contra; accionar incorrecto y deshonesto que trasgrede los principios éticos de probidad y veracidad; y a la vez configura la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta "Las demás que señale la Ley";

En consecuencia, estando a la pérdida de la confianza depositada en la servidora pública **Rocío Susana Vivanco Yovera**, por sus actos contrario a la moral y la ética pública, sus actos de mala fe en el ejercicio de la función pública, la omisión a los deberes esenciales que emanan del contrato laboral que hace insostenible su relación con la entidad y atención a que no se presentan eximentes ni atenuantes de responsabilidad administrativa

por las faltas cometidas, en aplicación de mi facultad discrecional, considero pertinente, imponer la sanción de DESTITUCION, propuesta por el Órgano Instructor, por encontrarse proporcional a la gravedad de la falta cometida y por estar debidamente acreditada la comisión de la grave falta disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción y el plazo para impugnar.

Que, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, contra la presente Resolución puede interponerse recurso de reconsideración o de apelación según corresponda, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del siguiente día de notificada la presente resolución;

5. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo, y a su vez, encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.

Que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el recurso de impugnación que se interponga deberá ser presentado ante el Órgano Sancionador, en este caso, ante la Gerencia General del Fondo Metropolitano de Inversiones; por lo que, será dicha autoridad administrativa del INVERMET, la que resuelva el recurso de reconsideración; y, en el caso de presentarse recurso de apelación, será el Tribunal del Servicio Civil, la autoridad competente para resolver;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya versión actualizada fue formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Estando a lo recomendado por la jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del INVERMET, como autoridad instructora del presente proceso;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción disciplinaria de DESTITUCIÓN a la servidora pública **Rocío Susana Vivanco Yovera**, Coordinadora de Informática de la Oficina de Planificación y Presupuesto del INVERMET, por la comisión de la grave falta administrativa de carácter disciplinaria establecida en el artículo 85° literal q) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta "*Las demás que señale la ley*"; concordante con el Artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que establece que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria, las previstas en la Ley del Código de Ética de la función pública, específicamente, por el hecho de no haber actuado conforme a los principios éticos de probidad y veracidad, previstos en los literales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815;

Artículo 2.- DISPONER se notifique la presente resolución a la servidora pública **Rocío Susana Vivanco Yovera**, conforme a Ley, comunicando que tiene expedido el

derecho a interponer el recurso impugnativo en el plazo de quince (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación del acto resolutivo;

Artículo 3.- REMITIR, una copia del presente acto resolutivo con sus antecedentes documentarios a la Oficina General de Asesoría Jurídica, para que en defensa de los intereses y derechos del INVERMET, evalúe las probables acciones civiles y/o penales, de corresponder;

Artículo 4.- DISPONER el registro de la presente sanción, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido - RNSDD - de SERVIR, una vez se encuentre firme la presente sanción;

Regístrese y comuníquese.

ROSA MARIA VERONICA CASTAÑEDA ZEGARRA
GERENTE GENERAL
GERENCIA GENERAL