RESOLUCIÓN NÚMERO 279 **DE** 18 OCT. 2023

"Por la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por el servidor público Nicolas Bernal Fuentes, contra la Resolución No. 143 del 20 de junio de 2023, por medio de la cual se declara la vacancia definitiva de un empleo por abandono del cargo"

EL DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el numeral 9 artículo 9 del Decreto Ley 3572 del 2011, el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.11.1.10 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 2° del Decreto No. 648 de 2017, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 3572 del 27 de septiembre de 2011 crea la Unidad Administrativa denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia, del orden nacional, con autonomía administrativa y financiera, con jurisdicción en todo el territorio nacional en los términos del artículo 67 de la Ley 489 de 1998. La entidad estará encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.

Que conforme con lo establecido por el numeral 9 del artículo 9 del referido Decreto Ley 3572 de 2011, es función de la Dirección General de la Unidad Administrativa Especial, ejercer la facultad nominadora respecto de la planta de personal de la Entidad.

Que el Decreto 3577 del 27 de septiembre de 2011 estableció la planta de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia confiriéndole el carácter de Planta Global, la cual fue modificada por los Decretos 1688 de 2013, 1314 de 2020 y 1291 de 2021.

Que los artículos 41 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.11.1.1 del Decreto No. 1083 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto No. 648 de 2017, establecen que el retiro del servicio se presenta como consecuencia de la declaratoria de la vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Que la Corte Constitucional1 declaró exequible de manera condicional *"el literal i) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio."*

Que según sentencia del 19 de enero de 2006, proferida por la Sección Segunda del Consejo de Estado, dentro del expediente 3403-04, *"El abandono del cargo comporta efectos autónomos distintos en materia de función pública que no derivan siempre y de manera irrestricta de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, en cuanto que el retiro definitivo del servicio puede producirse por la declaratoria de vacancia por abandono del cargo, figura esta que constituye una herramienta de la cual puede disponer la administración para a su vez designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo, y así evitar traumatismos en la prestación del servicio, sin que se requiera*

[1] Sentencia C-1189 del veintidós (22) de noviembre de dos mil cinco (2005, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto.

MAO

adelantar un proceso disciplinario, pues basta para disponer de esa medida, que se presenten los hechos configurativos del abandono para presumir su ocurrencia".

Que el artículo 2.2.11.1.9 del Decreto citado, modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, señala que el abandono del cargo se produce cuando un empleado público, sin justa causa, no reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión; deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos; no concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio; o se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.

Que, en consecuencia, el artículo 2.2.11.1.10 del Decreto No. 1083 de 2015, modificado por el artículo 2° del Decreto No. 648 de 2017, mencionó el procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo, el cual se sujeta a lo establecido por La ley 1437 de 2011.

Que el Consejo de Estado reitera que el debido proceso debe ser garantizado dentro de la actuación administrativa, que se adelante a propósito del abandono del cargo:[2]

> *"La figura del abandono del cargo o del servicio implica la* ***dejación voluntaria definitiva y no transitoria*** *de los deberes y responsabilidades que exige el empleo del cual es titular el servidor público."* (...) *"Tiene como característica esencial que* ***el abandono debe ser injustificado****, vale decir, que no exista una razón suficiente para comprobar la inasistencia."* (Resaltado fuera del texto)
>
> *En este orden de ideas, si bien, el acto administrativo acusado fue expedido con fundamento en lo previsto en el artículo 126 del Decreto 1950 de 1973, que prevé dentro de las causales de abandono del cargo, en su numeral 1), "no reasumir sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso (...)"* ***dicha facultad no podía ser ejercida sin el respeto a la totalidad de las garantías propias del debido proceso****, so pena de incurrir la administración en una actuación típicamente arbitraria.*
>
> *Como quiera entonces que, la decisión de retiro del servicio por la causa ya señalada, conllevaba para la parte actora una consecuencia negativa y adversa a sus intereses, la administración debió garantizar el debido proceso, previa la expedición del acto."* Sentencia del 3 de Febrero de 2011. C.P. Gerardo Arenas Monsalve. No. (2270-08)." (Resaltado fuera de texto)

Que el servidor público Nicolas Bernal Fuentes, identificado con cédula de ciudadanía No. 94.455.612, ostenta el empleo de Profesional Universitario Código 2044 Grado 09, asignado al Parque Nacional Natural Nevado del Huila de la Dirección Territorial Andes Occidentales de la Planta Global de Parques Nacionales Naturales de Colombia; empleo para el cual fue nombrado con carácter provisional por medio de la Resolución 691 de fecha veintinueve (29) de diciembre de 2016, tomando posesión del mismo, el diez (10) de enero de 2017 según acta No. 012.

Que por medio de la Resolución No. 0330 de fecha veinticuatro (24) de septiembre de 2019, el empleo de Profesional Universitario Código 2044 Grado 09 fue reubicado al Santuario de Fauna y Flora Malpelo de la Dirección Territorial Pacífico de la Planta Global de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia; empleo que es desempeñado por el servidor público Nicolas Bernal Fuentes.

---

[2] Sentencia del 10 de Febrero de 2011, Consejero Ponente Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. Radicado No. (0032-10)

MAO

RESOLUCIÓN NÚMERO 279 **DE** 18 OCT. 2023

"Por la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por el servidor público Nicolas Bernal Fuentes, contra la Resolución No. 143 del 20 de junio de 2023, por medio de la cual se declara la vacancia definitiva de un empleo por abandono del cargo

Que el Director Territorial Pacifico de Parques Nacionales Naturales de Colombia con Memorando No. 20227500002293 de fecha veintiséis (26) de enero de 2022, solicita al servidor público NICOLAS BERNAL FUENTES, presentar los soportes que justifiquen su ausentismo. Esta solicitud fue reiterada a través del radicado No. 20227500002543 de fecha treinta y uno (31) de enero de 2022.

Que a su vez, el Director Territorial Pacifico de Parques Nacionales Naturales de Colombia con Memorando No. 20227500003073 de fecha cuatro (04) de febrero de 2022, informa a la Coordinación del Grupo Control Interno Disciplinario y del Grupo de Gestión Humana, la situación que se ha presentado con el servidor público Nicolas Bernal Fuentes, en consideración a su ausencia en el lugar de trabajo, anexando copia de la bitácora del control del registro laboral de los servidores públicos del Santuario de Fauna y Flora Malpelo, así como también de las solicitudes efectuadas por medio de mensajes de correo electrónico de fechas veintidós (22) de diciembre de 2021, catorce (14) y dieciocho (18) de enero de 2022.

Que en virtud de los diferentes requerimientos realizados al servidor público en cuestión, ante su inasistencia definitiva a partir del doce (12) de abril de 2022, y una vez analizado el caso con el fin de definir su situación administrativa, la Subdirección Administrativa y Financiera de esta entidad considero procedente iniciar mediante Auto No. 09 de fecha nueve (09) de septiembre de 2022, la actuación administrativa por presunto abandono del cargo, presentación de descargos, explicaciones y solicitud o aporte de pruebas. Este Auto fue notificado y comunicado el catorce (14) de septiembre de 2022

Que con sustento en las pruebas que obran en el expediente, esta Dirección, a través de la Resolución No. 143 del 20 de junio de 2023. procedió a declarar la vacancia definitiva del empleo de Profesional Universitario Código 2044 Grado 09, asignado al Santuario de Fauna y Flora Malpelo de la Dirección Territorial Pacífico de la planta de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia. Como consecuencia, se retiró del servicio por abandono injustificado del servidor público Nicolas Bernal Fuentes, identificado con cédula de ciudadanía No. 94.455.612, en el cual se encuentra nombrado con carácter provisional,

Que la Resolución 143 de 2023 fue notificada por correo electrónico al servidor público el 23 de junio de 2023, el cual confirma recibido de la misma, tal como se evidencia en el correo electrónico del servidor público julio.ramirez@parquesnacionales.gov.co.

Que el servidor público Nicolas Bernal Fuentes interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, mediante correo electrónico de fecha 07 de julio de 2023, el cual fue radicado en la entidad con número 20234600087002 en los siguientes términos:

"HECHOS

1. Primero se deja constancia que debido a que, violando el debido proceso, se dio la retención arbitraria de mi salario por parte de PNN, esto afecta mi derecho a la defensa ya que no cuento con recursos para contratar un defensor. Esto viola mi derecho al debido proceso en lo concerniente al procedimiento que desemboco en la resolución por usted emitida. Para que se me garantice plenamente el derecho a la contradicción de las pruebas, debí disponer de un abogado defensor. En este

MAO

procedimiento nunca se me garantizo tal derecho, siempre me he tenido que defender por mis propios medios, sin conocimientos jurídicos.

2. El Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece en el "Artículo 49. Contenido de la decisión. El funcionario competente proferirá el acto administrativo definitivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos...". Entonces, esperar alrededor de seis meses para tomar la decisión de fondo en este asunto considero que ya no es procedente, se

ha vencido el término establecido para emitir la decisión. Supongamos que fuese yo el que remita respuesta después de seis meses de vencido el termino, ¿sería tenida en cuenta esa respuesta? Considero que la falta de celeridad en las actuaciones no es un actuar transparente, que violó mi derecho al debido proceso, constituyéndose una forma sutil pero efectiva de exacerbar el escenario de persecución y acoso laboral al generar meses de zozobra e incertidumbre.

3. El empleador está obligado a prevenir y corregir el acoso laboral, en los términos del artículo 9 de la ley 1010 de 2006. Como es evidente en los hechos narrados en el Anexo 1, en este caso no lo hizo. Se violó el debido proceso permitiendo que escalara el asunto a un punto insostenible. Se dio siempre por cierta, sin un análisis objetivo e imparcial, la versión de Robinson Galindo mientras se descartó de plano las quejas interpuestas por mí en una clara muestra de parcialidad a favor del probable acosador desde el inicio de los hechos.

4. No se respetó el principio de igualdad ya que mientras la entidad instrumentaliza su aparato de abogados a mí se me afecta el debido proceso y el derecho a la defensa al no contar con un defensor calificado para este caso, también al estar en una clara asimetría de poder y al haberse restringido mi acceso al correo institucional y al ORFEO donde hay información que puede servir para defenderme.

5. Todas las actuaciones, administrativas y disciplinarias, adelantadas por PNN en mi contra son posteriores a las quejas y denuncias de acoso laboral. La declaración de vacancia es la culminación de un claro, persistente y continuo patrón de violación del debido proceso como aparente retaliación de algunos funcionarios hacia mí por quejarme y oponerme a un estilo de dirección abusivo y arbitrario.

6. Aceptar ciegamente el dicho de Robinson Galindo, atentó contra la presunción de inocencia y vulneró mis derechos al debido proceso y de defensa. No se efectuó un análisis imparcial conjunto y detallado de cada una de las pruebas recaudadas y practicadas frente a los supuestos hechos. No se confrontó los testimonios con evidencias objetivas y las circunstancias que rodearon la situación. Se hizo de manera aislada sin distinguir que el contexto laboral en el que me desempeñaba era pésimo por causas atribuibles a mi superior directo y a la negligencia/omisión de otros funcionarios de nivel central. Nunca hubo una preocupación seria por establecer la veracidad de los hechos, y en caso de proceder, adoptar los correctivos necesarios para proteger el derecho a un trabajo en condiciones dignas y libres de violencia.

7. El escenario sistemático y continuado de violación al debido proceso, persecución y acoso laboral, que se presenta desde julio de 2021, progresivamente fue generando en mí como trabajador una situación de estrés, desmotivación, angustia y enfermedad en relación con el entorno laboral, que me llevo, siguiendo mi conciencia, a oponerme a un superior directo que considero, falto de ética, arbitrario y acosador, como única forma de buscar superar dicha situación. Sin embargo funcionarios de PNN, violando el derecho al debido proceso al no cumplir con los procedimientos del Comité de Convivencia, omitir procedimientos del SG-SST, además de retener mi salario arbitrariamente insisten, aun hoy en día, en que debo desempeñarme con normalidad y como si nada pasara en tal escenario de persecución y acoso.

MAO

8. Está claro que no se hizo una lectura sistemática del contexto en que ocurrieron los hechos pues surge la inquietud de por qué un funcionario que desde el 2019 venía realizando sus tareas con normalidad, con buenos resultados, de buenas a primeras, a partir de agosto de 2021 cambian sus interacciones laborales de manera negativa en relación con las funciones que estaban a su cargo, viéndose envuelto en los hechos descritos y que a todas luces entorpecieron su trabajo sin que el fuese

el causante del escenario, sino más bien el estilo de dirección abusivo y arbitrario de su jefe directo sumado a la omisión sistemática de los procedimientos para prevención y corrección de tales escenarios en clara violación al debido proceso.

9. En vista que existe una solicitud del 9 de junio de 2023 de la Procuraduría General de la Nación ante PNN para que lleve a cabo el procedimiento conciliatorio

establecido para el comité de convivencia y remitir las actas del mismo a la mayor brevedad, además de un fallo del juez de tutela del 26 de junio donde se conmina a PNN a llevar a cabo el procedimiento conciliatorio establecido para el comité de convivencia y remitir las actas del mismo, considero que primero se debería prestar, por parte suya como responsable de la entidad, la debida atención al escenario de acoso laboral antes que buscar despedirme a como dé lugar y empeorar este asunto.

10.En atención a los principios de in dubio pro reo y de presunción de inocencia no está plenamente demostrado que abandoné mis funciones en las circunstancias que menciona el acto administrativo. Solo se da por cierta la versión de Robinson Galindo, sin confirmarla, desconociendo el contexto y algunos hechos, con el fin de soportar tal narrativa en una clara parcialidad de juicio.

CONSIDERACIONES

Procede el despacho a resolver el recurso de reposición interpuesto por el servidor público Nicolas Bernal Fuentes en contra de la Resolución No. 143 del 20 de junio de 2023, *"por medio de la cual se declara la vacancia definitiva de un empleo por abandono del cargo"*, en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante mencionar que contra la Resolución en mención solo procede el recurso de reposición, tal como se señaló en el artículo 3 de esta resolución.

Frente al argumento de violación al debido proceso y su afectación al derecho a la defensa, se tiene que la entidad, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, inicio mediante auto No. 09 del 09 de septiembre de 2022 la correspondiente actuación administrativa por presunto abandono del cargo con el fin de que el servidor público presentara sus descargos, explicaciones y solicitara o aportara las pruebas.

A su vez, a través del auto No. 10 del 03 de octubre de 2022, se amplío el término para practicar las pruebas a fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción. Finalmente, a través del auto No. 18 del 16 de noviembre de 2022 se le concedió un plazo para presentar los alegatos de conclusión, alegatos allegados de manera extemporánea y los cuales fueron tenidos en cuenta por la entidad al momento de resolver la situación administrativa del servidor público Nicolas Bernal Fuentes.

Ahora bien, frente al argumento de la queja interpuesta por presunto acoso laboral, la entidad para el efecto ha constituido el respectivo Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento a lo ordenado por la Ley 1010 de 2006 y Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, con el objeto de conocer, evaluar y dar

MAO

solución a las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto acoso laboral o de convivencia que se presenten entre los servidores públicos de la entidad, así como recomendar las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieren, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la Entidad.

Así mismo, dentro de las funciones del mismo, se tiene que este Comité busca crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, así como formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

No obstante y en aquellos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, ya que es la única entidad competente para determinar si la conducta desplegada por el servidor público constituye falta gravísima.

Sin embargo, tal como lo argumento la entidad, al expedir la Resolución 143 del 20 de junio de 2023, "*el servidor público Nicolas Bernal Fuentes ha dejado de asistir por más tres (03) días consecutivos a su sede de trabajo, así: 25, 26, 27, 28, y 29 de octubre de 2021; (ii) 02, 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25,26, 29, y 30 de noviembre de 2021; (iii) 01, 02, 03, 06, 07, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 y 31 de diciembre de 2021; (iv) 03, 04, 05, 06, 07, 11, 12, 13, 14, 24, 25, 26 de enero de 2022; (v) 21, 22, 23, 24 y 25 de febrero de 2022; (vi) 07, 08, 11, 14, 15, 16 de marzo de 2022. Ahora bien, respecto de la inasistencia del servidor público a partir del doce (12) de abril de 2022, fecha de reintegro del disfrute de las vacaciones concedidas por la entidad, el mismo servidor reconoce en su escrito de alegatos de conclusión que "Debido a lo indigno de la situación, en el periodo marzo a mayo de 2022, en múltiples ocasiones, y a modo de protesta, mediante correos donde respondo a los "requerimientos" del señor Robinson, manifiesto que voy a asistir a la DTPA (Cali) hasta que la entidad no tome cartas en el asunto y brinde las condiciones adecuadas para desempeñarse laboralmente*".

Si bien el servidor público Nicolas Bernal Fuentes presentó queja ante el Comité de Convivencia Laboral, y al momento de expedir la Resolución 143 de 2023, no se había culminado el trámite ante el Comité de Convivencia, ello no puede entenderse como causal justificativa para dejar de cumplir con las funciones y labores asignadas.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C-1189 de 2005,[3] señaló que:

> *"Abandonar el cargo, o el servicio, implica la dejación voluntaria definitiva y no transitoria de los deberes y responsabilidades que exige el empleo del cual es titular el servidor público. En consecuencia, dicho abandono se puede presentar, bien porque se renuncia al ejercicio de las labores o funciones propias del cargo, con la necesaria afectación de la continuidad del servicio administrativo, o bien porque se deserta materialmente del cargo al ausentarse el servidor del sitio de trabajo y no*

[3] Sentencia de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto.

MAO

regresar a él para cumplir con las labores asignadas, propias del cargo o del servicio. Corolario de lo anterior es que el abandono debe ser injustificado, es decir, sin que exista una razón o motivo suficiente para que el servidor se exima de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias del cargo o del servicio. Ello es así, porque de ser justificado el abandono del cargo o del servicio desaparece la antijuridicidad del hecho y, por consiguiente, la falta disciplinaria".

Así mismo, en la Sentencia T-1059 de 2001,[4] La Corte Constitucional determinó frente a la remuneración:

> *"(...) La remuneración a que tiene derecho el servidor público como retribución por sus servicios personales, en razón a un vínculo legal y reglamentario existente entre éste y el Estado, presupone el correlativo deber de prestar efectivamente el servicio, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias que rigen la administración del personal al servicio del Estado. Por lo tanto, no existe en cabeza del servidor público el derecho a la remuneración por los días no laborados sin justificación legal y por ende, tampoco surge para el Estado la obligación de pagarlos. De hacerlo se*
>
> *incurriría en presuntas responsabilidades penales y disciplinarias, procediendo el descuento o reintegro de las sumas canceladas por servicios no rendidos, por resultar contrario a derecho. (...)"*

Así las cosas, no se observa ni se allegan con el recurso de reposición nuevos elementos para su valoración, aunado a ello, en ningún momento se desvirtúa la materialización del abandono del cargo, y por el contrato, se reitera en la violación al debido proceso y en su acoso laboral.

En efecto, la Resolución 143 de 2023, expedida por esta Dirección, enfatiza en que la inasistencia a la sede de trabajo durante varios días de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021, y varios días de enero de 2022, se encuentra acreditada con las bitácoras que maneja el area protegida. Esta resolución no hace referencia, ni valora afirmaciones que sobre el particular haya hecho el Director Territorial de Pacifico.

En este sentido, sobre las mencionadas bitácoras, que son el eje de la decisión adoptada, el servidor público Nicolas Bernal Fuentes no hace ninguna referencia de reparo.

En este contexto, y una vez analizados los argumentos del recurrente y las pruebas que obran dentro de la actuación administrativa, esta Dirección concluye que la decisión emitida se basó en hechos que se encuentran debidamente probados, y que la entidad adelantó el procedimiento correspondiente, en aras de verificar la situación del abandono del cargo, de manera que el acto administrativo con el que se tomó la decisión fue estructurado, de conformidad con lo dispuesto en las normas y los procedimientos para emitirlo y se encuentra debidamente motivado.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- CONFIRMAR el contenido de la Resolución No. 143 del 20 de junio de 2023 – *Por medio de la cual se declara la vacancia definitiva de un empleo por abandono del cargo*", conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta resolución.

---

[4] Sentencia de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente Jaime Araujo Rentería

MAO

"Por la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por el servidor público Nicolas Bernal Fuentes, contra la Resolución No. 143 del 20 de junio de 2023, por medio de la cual se declara la vacancia definitiva de un empleo por abandono del cargo

ARTÍCULO 2.- NEGAR por improcedente el recurso de apelación solicitado por el servidor público.

ARTÍCULO 3.- NOTIFICAR de forma personal el contenido de la presente resolución al servidor público NICOLAS BERNAL FUENTES, identificado con cédula de ciudadanía No. 94.455.612 o al correo electrónico nicolas.bernal.fuentes@gmail.com.

ARTÍCULO 4.- Contra la presente resolución no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 5.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C. a los 18 OCT. 2023

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUIS OLMEDO MARTÍNEZ ZAMORA
Director General

Revisó: MAO Manuel Ávila Olarte - Jefe de Oficina Asesora Jurídica