



Resolución Ejecutiva Regional N°157 2004-Región Callao-PR

ANTONY FERNANDEZ FERNANDEZ

Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Reg. N° 136 Fecha 21-02-02

Callao, 16 ABR 2004

VISTOS:

El proveído de la Gerencia General Regional de fecha 15 de marzo del 2004 en el proyecto de Directiva N° 001-2004-REGIONNCALLAO-GR; el Informe N° 038-2004-REGION CALLAO-GAJ/KVC de fecha 24 de marzo del 2004, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27942 se aprobó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que tiene por objeto el prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea su forma jurídica de esta relación;

Que, el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, determina que es obligación del empleador establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el presente Reglamento. Dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del Centro Laboral;

Que, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se debe establecer un procedimiento a seguir para investigar y determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia dentro del Gobierno Regional del Callao, cualquiera sea su forma jurídica de esa relación;

Que, la presente Resolución cuenta con la conformidad de la Gerencia General Regional así como las visaciones de la Gerencia de Administración y de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

Conforme con lo dispuesto en los artículos 20° y 21° de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobierno Regionales, los artículos 17° y 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao, aprobado por Ordenanza Regional N° 002-2004-REGION CALLAO-CR de fecha 26 de febrero del 2004;



ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. N° ...136... Fecha 21-02-07

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar la Directiva N° 004-2004-REGION CALLAO-GR-PR que regula el Procedimiento de Investigación del Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Autoridad o Dependencia en el Gobierno Regional del Callao, la misma que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos la responsabilidad de promover y establecer medidas de prevención del hostigamiento sexual dentro de la institución, capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual, además de poner a conocimiento de todos los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, así como para las nuevas contrataciones laborales la presente Directiva, bajo responsabilidad funcional en caso de incumplimiento.

ARTICULO TERCERO.- La Gerencia General Regional tendrá la responsabilidad de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual en el Gobierno Regional del Callao y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en la presente Directiva.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

ROGELIO CANCHES GUZMÁN
PRESIDENTE



ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 Reg. N° 131... Fecha 21-02-02

DIRECTIVA N° 004-2004-REGION CALLAO-GR

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD O DEPENDENCIA EN EL GOBIERNO REGIONAL CALLAO

I. OBJETIVO

La presente Directiva tiene por objeto establecer el procedimiento a seguir para investigar y determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia dentro del Gobierno Regional del Callao, cualquiera sea la forma jurídica de esa relación.

II. BASE LEGAL

- 1- Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282 de fecha 19 de diciembre de 1959.
- 2- Constitución Política del Perú.
- 3- Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, Sobre Descentralización.
- 4- Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, modificada por la Ley N° 27950.
- 5- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por las Leyes N°s 27902 y 28013.
- 6- Ordenanza Regional N° 002-2004-CR, Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao.
- 7- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 8- Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley N° 27942.
- 9- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" de fecha 09 de junio de 1994, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583 de fecha 01 de marzo de 1996 y ratificada el 02 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- 10- T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 11- Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo.
- 12- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 13- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 14- Decreto Supremo N° 012-2001-PCM, T.U.O. de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de la presente Directiva comprende a todos los Organos y dependencias del Gobierno Regional del Callao, estando sujetas a ella:

- 1- Los Trabajadores o empleadores, el personal de dirección o de confianza, los funcionarios o servidores.



ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. N° Fecha 21-02-07

- 2- Los contratados por practicas pre-profesionales.
- 3- Las personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a normas del Código Civil.

IV. CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o no deseada y/o rechazada, realizada por una o mas personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afecten su dignidad así como sus derechos fundamentales.

V. SUJETOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Por la presente Directiva se considera:

- 1- HOSTIGADOR: Toda persona, varón o mujer que realiza un acto de hostigamiento sexual.
- 2- HOSTIGADO: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

VI. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para que se configure el hostigamiento sexual debe de presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- 1- Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- 2- Un acto de carácter o connotación sexual: estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- 3- El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
- 4- El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se usa de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso a dicha persona al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es el objeto de la misma.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento que coadyuve a constatar su efectiva ocurrencia.



ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Jefe de la Oficina de Trámites Documentario y Archivo
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. N° 138... Fecha 21-02-07

VII. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- 1- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 2- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta sexual no deseada por la víctima que atenté o agravie su dignidad.
- 3- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 4- Acercamiento corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- 5- Trato ofensivo u hostil como consecuencia del rechazo a las conductas señaladas en el presente numeral.

VIII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

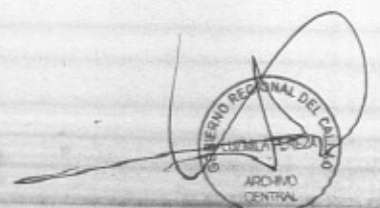
Tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de las personas, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

El procedimiento de investigación del hostigamiento sexual se inicia con la interposición de la queja.

IX. INTERPOSICION DE LA QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 1- La queja deberá de ser interpuesta ante la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Callao de manera verbal o escrita.
- 2- En caso de que la queja sea en contra del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, esta deberá de interponerse ante la Gerencia de Administración del Gobierno Regional.



ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Fecha: 27-02-07

- 3- En el supuesto de que la queja sea dirigida en contra del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y del Gerente de Administración, ésta deberá de interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.
- 4- Si la queja no fuera presentada ante la instancia correspondiente, la autoridad u órgano administrativo que lo recepcionó tiene un plazo de veinticuatro (24) horas o el del termino de la distancia para remitir la queja a la instancia u órgano competente encargado de la investigación.

X. PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Recibida la queja por parte de la Oficina de Recursos Humanos o por la autoridad inmediata de mayor jerarquía, correrá traslado de la queja al quejado dentro del tercer (03) día útil de presentada.
2. El quejado cuenta con cinco (05) días útiles para presentar sus descargos ante la Oficina de Recursos Humanos contados a partir del día siguiente de la notificación.
3. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en la presente Directiva y podrán ser presentadas hasta antes de que se emita la resolución final.
4. El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso, dentro del segundo (02) día de recibida la contestación.
5. El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la Autoridad de mayor jerarquía pondrá en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
6. El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con diez (10) útiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar si existe o no el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la presente Directiva.
7. El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la autoridad de mayor jerarquía podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimientos de investigación, las que incluyen medidas de protección para la víctima. Ver numeral referente a Medidas Cautelares.
8. Todos los documentos que se generen durante la investigación que lleve a cabo en la Oficina de Recursos Humanos o la autoridad de mayor jerarquía serán ordenados en forma de expediente debidamente foliados en numero y letras.



ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Trámite Documentario y Archivo
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
N.º 136 Fecha: 21-02-07

9. Al concluir la investigación la Oficina de Recursos humanos o la autoridad de mayor jerarquía emitirá el informe respectivo, señalando en sus conclusiones si la queja formulada por hostigamiento sexual es declarada fundada o infundada por lo que le asiste responsabilidad o no al quejado. Asimismo, en el aludido informe recomendará de ser el caso la aplicación de una sanción de acuerdo a la gravedad de la falta.
10. El informe mencionado en el numeral que antecede y los antecedentes de la investigación ordenados en forma de expediente deberán de ser elevados conjuntamente con el proyecto de Resolución a la Gerencia Regional para que dicha instancia administrativa emita la Resolución correspondiente.
11. El procedimiento de investigación de la queja por hostigamiento sexual llevado a cabo por la Oficina de Recursos Humanos o la autoridad de mayor jerarquía durará como máximo veinte (20) días útiles y concluye con la Resolución motivada expedida por la Gerencia General Regional.
12. A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la Gerencia General Regional al emitir la resolución que declarar fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero tiene condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.
13. La Resolución que expida la Gerencia General Regional establecerá en la parte resolutive si la queja presentada sobre hostigamiento sexual es FUNDADA o INFUNDADA.
14. En caso de que la queja sea declarada FUNDADA al haberse probado fehacientemente la existencia del acto de hostigamiento sexual por parte del quejado, en la parte resolutive de la Resolución se establecerá la sanción de aplicar teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta. Pudiéndose aplicar las siguientes sanciones:
 - a. Amonestación verbal o escrita
 - b. Suspensión
 - c. Despido
15. En caso de que la queja sea declarada INFUNDADA al no haberse probado la existencia del acto de hostigamiento sexual, la persona quejada será absuelta de los cargos formulados en su contra y una vez que la resolución haya quedado firme, el perjudicado por la falsa queja quedará facultado a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales podrá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil, para



ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942.

ANTONY FERNANDEZ FERNANDEZ
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. N° 136 Fecha 21-02-07

XI MEDIOS PROBATORIOS

1. Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades del Gobierno Regional del Callao que tienen a su cargo el proceso de investigación por hostigamiento sexual.
2. Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.
3. En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.
4. Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:
 - a) La declaración de testigos
 - b) Documentos públicos o privados
 - c) Grabaciones, correos electrónicos entre otros.
 - d) Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos entre otros.
 - e) Cualquier otro medio probatorio idóneo.
5. Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala el procedimiento establecido en la presente Directiva, las mismas que se actuarán.
6. Se podrá realizar la confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada.
7. Debe tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que forman parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.
8. Se debe proteger debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.



ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Reg. N° 136 Fecha 21-02-07

XII MEDIDAS CAUTELARES

Con la finalidad de asegurar la eficacia de la investigación y la protección a la víctima, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos o la autoridad de mayor jerarquía podrá dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y podrán ser:

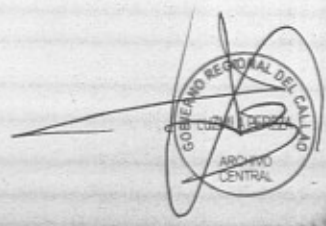
1. Rotación del presunto hostigador.
2. Suspensión temporal del presunto hostigador.
3. Rotación de la víctima a solicitud de la misma.
4. Impedimento de acercarse a la víctima o su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
5. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima. Dicha responsabilidad estará a cargo de la Dirección Regional de Salud, quien emitirá el informe respectivo.

XIII NORMAS COMPLEMENTARIAS

1. Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciales dentro de una investigación por hostigamiento sexual, consistente en difundir o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionado con amonestación escrita y/o suspensión no mayor de tres (03) días de acuerdo a la gravedad de la infidencia, en concordancia con el numeral 10) del artículo 239° y el numeral 160.1 del artículo 160° de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, llámese Oficina de Recursos Humanos o autoridad de mayor jerarquía de ser el caso, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigado de no haber iniciado dentro del plazo establecido en la presente Directiva, la investigación correspondiente, no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. Además, responderá administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiera lugar.

3. Ante la resolución expedida por la Gerencia General Regional procede la interposición de los recursos administrativos previstos por la Ley del Procedimiento Administrativo General, con la finalidad de garantizar a las partes el derecho a la doble instancia.
4. El trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de accionar el cese de la hostilidad a través del procedimiento establecido en la presente Directiva o dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago



ANTONY FERNANDEZ FERNANDEZ

Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Fecha: 21-02-07


de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le corresponden de acuerdo a Ley. Lo anteriormente señalado y demás procedimientos al respecto se encuentran establecidos en los artículos 30°, 36° y 38° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

5. Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer ante la vía judicial las acciones legales que la Ley facultad.
6. El plazo para presentar la queja por hostigamiento sexual es de treinta (30) días calendarios, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, de no hacerlo dentro del plazo establecido operará la caducidad, conforme a lo dispuesto por el artículo 36° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
7. Cuando la queja por hostigamiento sexual sea declarada infundada por resolución firme, la autoridad de oficio podrá imponer a la persona que interpuso la falsa queja la sanción correspondiente, siempre y cuando quede debidamente acreditado su dolo o culpa inexcusable.
8. La Oficina de Recursos Humanos tendrá a su cargo la responsabilidad de promover y establecer medidas de prevención del hostigamiento sexual dentro de la Entidad. Asimismo, tendrá a su cargo el capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual. La presente Directiva deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, así como para las nuevas contrataciones laborales, bajo responsabilidad funcional en caso de incumplimiento.
9. La Presidencia del Gobierno Regional a través de la Gerencia General Regional informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en la presente Directiva.
10. Cuando la persona se encuentra bajo un sistema de contrataciones de Servicios No Personales (SNP) reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral vigente en el Gobierno Regional, el procedimiento se sujetará a lo establecido en la presente Directiva.
11. Cuando la persona se encuentra bajo la contratación de Servicios No Personales (SNP) y sufra un acto de hostigamiento sexual por la otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y/o someterla mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido en la presente Directiva.



12. En lo que no esté regulado por la presente Directiva será de aplicación lo previsto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y demás normas aplicables a la materia.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


ANTONY FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. N° Fecha. 21-02-07



