

Universidad Nacional del Callao
Oficina de Secretaría General

Callao, 04 de junio de 2019

Señor

Presente.-

Con fecha cuatro de junio de dos mil diecinueve, se ha expedido la siguiente Resolución:

RESOLUCIÓN RECTORAL Nº 582-2019-R.- CALLAO, 04 DE JUNIO DE 2019.- EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO:

Visto el Oficio Nº 508-2019-ORH/UNAC recibido de la Oficina de Recursos Humanos el 11 de abril de 2019, por medio del cual el Director de la Oficina de Recursos Humanos remite el Informe Nº 001-2019-OI-ORH sobre sanción al servidor administrativo CAS LUIS IVAN JULIAN HERNANDEZ.

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES

Los actuados se sustentan en los siguientes documentos:

- 1.1. Oficio Nº 0126-2019-DFIPA (Expediente Nº 01072358) recibido el 04 de marzo de 2019.
- 1.2. Oficio Nº 055-2019-ST del 18 de marzo de 2019.
- 1.3. Oficio Nº 058-2019-ST del 20 de marzo de 2019.
- 1.4. Escrito del señor LUIS IVÁN JULIÁN HERNÁNDEZ recibido en la Secretaría Técnica el 22 de marzo de 2019.
- 1.5. Informe Nº 048-2019-UECE-UNAC de fecha 19 de marzo de 2019.
- 1.6. Oficio Nº 346-2019-ORH/UNAC de fecha 22 de marzo de 2019.
- 1.7. Informe Técnico Nº 003-2019-ST de la Secretaría Técnica de la Universidad Nacional del Callao de fecha 25 de marzo de 2019.
- 1.8. Resolución Directoral Nº 002-2019-ORH-UNAC de la Oficina de Recursos Humanos de fecha 27 de marzo de 2019.
- 1.9. Memorando Nº 114-2019-ORH-UNAC de fecha 28 de marzo de 2019.
- 1.10. Memorando Nº 115-2019-ORH-UNAC de fecha 28 de marzo de 2019.
- 1.11. Oficio Nº 070-2019-ST del 29 de marzo de 2019.
- 1.12. Oficio Nº 077-2019-ST del 05 de abril de 2019.
- 1.13. Oficio Nº 193-2019-OBV-VRA-UNAC de fecha 03 de abril de 2019.
- 1.14. Oficio Nº 078-2019-ST del 11 de abril de 2019.
- 1.15. Oficio Nº 508-2019-ORH/UNAC recibido el 11 de abril de 2019.
- 1.16. Informe Nº 001-201-OI-ORH de la Oficina de Recursos Humanos.
- 1.17. Oficio Nº 581-2019-ORH/UNAC (Expediente Nº 01074250) recibido el 22 de abril de 2019.
- 1.18. Escrito del señor LUIS IVÁN JULIAN HERNÁNDEZ (Expediente Nº 01074819) recibido el 03 de mayo de 2019.
- 1.19. Oficio Nº 101-2019-ST recibido el 15 de mayo de 2019.
- 1.20. Informe Legal Nº 523-2019-OAJ recibido de la Oficina de Asesoría Jurídica el 27 de mayo de 2019.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESADO, así como del puesto desempeñado al momento de la Comisión de la Falta:

- Servidor: LUIS IVAN JULIAN HERNÁNDEZ
- Vínculo Laboral: Servidor Administrativo CAS, asignado a la Oficina de Tecnología de la Información de las Comunicaciones de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao.
- Cargo que desempeñaba: Administrador de Redes de la Oficina de Tecnología de la Información de las Comunicaciones de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao



3. LA FALTA INCURRIDA, HECHOS Y NORMAS VULNERADAS

3.1 FALTA INCURRIDA

- En el Perú se entiende por hostigamiento sexual la conducta física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad, así como los derechos fundamentales de la persona agraviada. Esta definición no hace distinción de sexo por lo que podría presentarse el hostigamiento de un hombre hacia una mujer o viceversa, así como también entre personas del mismo sexo. Además, marca la diferencia con la experiencia humana del cortejo romántico o la interacción social aceptable. El hostigamiento sexual se produce en un contexto de relaciones de autoridad o dependencia, pero también con prescindencia de jerarquías. Además, nuestra legislación la regula también para ámbitos ajenos al laboral, como por ejemplo el educativo.
- Por otro lado, el hostigamiento sexual ambiental, es la situación en la que se da la conducta con prescindencia de la posición de autoridad, jerarquía o cualquier situación ventajosa, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad. En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que el hostigador sea una persona con autoridad o jerarquía o que ostente una situación ventajosa. Lo relevante es que, a consecuencia del hostigamiento sexual, se genera un clima adverso y humillante para la víctima. Es posible (y frecuente) que el hostigador sea uno o varios compañeros de trabajo, o incluso personas sin ningún vínculo laboral con el empleador. Por otro lado, en el caso del hostigamiento sexual ambiental, por ejemplo, una serie de comentarios con connotaciones sexuales que el hostigador realiza, entendiéndolos como "broma", puede incluso considerarse hostil u ofensivo para la víctima. Por ello es importante que medie la falta de consentimiento o el rechazo ante comportamientos que resulten humillantes (invitaciones a salir, regalos en su sitio). Asimismo, es preciso señalar que la reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia. La conducta hostigadora puede configurarse con un solo comportamiento o con la reiteración. Así pues, habrá que prestar atención a determinadas conductas que tal vez de forma aislada no constituirían una situación ofensiva para la víctima -hostigamiento sexual-; pero, al ser reiterativas y persistentes, acaban produciendo un entorno hostil, humillante y ofensivo en la víctima. (Por ejemplo, ciertos comentarios sobre la apariencia física de una persona, aparentemente inofensivos, pero que al repetirse se convierten en hostigamiento sexual), el cual es el caso, materia de autos, en la que se evidencia el HOSTIGAMIENTO SEXUAL a la denunciante VIVIAN SOFIA SEDANO SULCARAY (practicante de la Unidad de Posgrado) por parte del procesado a través de los medios probatorios que obran en el expediente.

3.2 HECHOS QUE DETERMINARON LA FALTA

- Que, desde enero del año en curso, el procesado ha hostigado sexualmente a la denunciante VIVIAN SOFIA SEDANO SULCARAY de fecha 14.02.19 (practicante de la Unidad de Posgrado de la FIPA), a través de gritos y actitudes violentas, reclamando e interrogando sobre la situación amorosa de la misma, así mismo según su testimonio ha venido siguiéndola al paradero, escribiéndole mensajes, llamándola, a pesar de la negativa de la denunciante de tener una amistad o algo más con el denunciado, entre otras actitudes, que perjudican su trabajo, su libre tránsito y su salud mental, motivo por el cual interpone su denuncia en sede policial en la DEPINCRI-BELLAVISTA el día 27/02/19, asimismo a raíz de estos hechos la denunciante solicita garantías personales ante la Subprefectura Distrital del Bellavista en el cual conforme al Acta de Audiencia de Subprefectura se resuelve: "que cesen los actos de manera, coacción, acoso, hostigamiento y violencia, así mismo se abstenga de realizar cualquier acto que ponga en riesgo la integridad la paz y la tranquilidad de la solicitante; debiendo de guardar una distancia prudente con la solicitante a fin de evitar perturbaciones a su integridad (...)" y posteriormente interpone denuncia penal por acoso ante la Fiscalía Provincial Penal de Turno del Callao.
- Asimismo, obra el Oficio N° 0197-2019-DFIPA de fecha 05/04/19, del Decano de la FIPA remitiendo la denuncia de la estudiante de Ingeniería de Alimentos de la FIPA con Código N° 100778D denunciando actos de hostigamiento y sexual y refiriendo que no es la primera vez que ocurren estos hechos, que se toma como un antecedente, para determinar la sanción aplicable

3.3 LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

- El hostigamiento o acoso sexual es una forma específica de violencia de género y una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder en el ámbito laboral; al ser una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, y un problema de seguridad y salud en el trabajo, se convierte en una situación laboral intolerable.
 - a) El literal a) del Art. 39° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", sobre las obligaciones de los servidores civiles que señala: "Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público".
 - b) El literal c) del Reglamento de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" que establece las obligaciones de los servidores civiles, dentro de las cuales esta: "c) Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de servidores. No adoptar ningún tipo de represalia o ejercer coacción contra otros servidores civiles o los administrados".
 - c) Los literales c) y k) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" en relación a las Faltas de carácter disciplinario que señala: "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" y "El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública", posteriormente el literal k) del Art. 85 de la citada Ley fue modificada por el D.L. N° 1410 - "DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL" quedando redactado de esta manera: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima".
 - d) El literal e) del Art. 98° del Reglamento de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" menciona las faltas disciplinarias entre las cuales esta: "Acosar moral o sexualmente";
 - e) Estatuto de la Universidad Nacional del Callao, Art. 415 y numerales 417.10 y 417.12 del Art. 417;

En concordancia con:

- a) Constitución Política del Perú: Art 1, inc. 1 del Art. 2 y Art. 22.
- b) El literal f) del Art. 6 de la Ley N° 27942 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento" y la Ley N° 28983 "Ley Marco de Igualdad de Oportunidades" el cual señala: "Garantizar el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres en el acceso al empleo (...) Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales";
- c) La Ley N° 27942 "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual" y su Reglamento, la cual tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, sancionable de acuerdo a la gravedad, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo, de la falta con amonestación verbal o escrita, suspensión o despido (Art 33).



- d) La Ley N° 29430 "Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" que modifica la norma antes citada, en los Artículos 1, 4, 5, 6, 7 y 8.
- e) La Ley N° 30364, "Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar".
- f) El D.L N° 1410 "DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL".
- g) Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996.
- h) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982.
- i) Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.
- j) Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- k) Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.

4. SANCIÓN IMPUESTA

- El Art. 102 del Reglamento de la Ley N° 30057 menciona que: "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el ingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444. La Resolución de sanción es notificada al servidor civil por el órgano sancionador y el cargo de notificación es adjuntado al expediente administrativo, con copia al legajo", de conformidad al numeral 14.2 de la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL.
- El Art. 106 del citado Reglamento establece que: "Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor. hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento".
- El Art. 90 de la Ley del Servicio Civil menciona: "La suspensión y la destitución. La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública. el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".
- Que, en ese orden de ideas, ha quedado demostrado los actos de hostigamiento sexual hacia la denunciante VIVIAN SOFIA SEDANO SULCARAY de fecha 14.02.19 (practicante de la Unidad de Posgrado de la FIPA), a través de gritos y actitudes violentas, reclamando e interrogando sobre la situación amorosa de la misma, así mismo según su testimonio ha venido siguiéndola al paradero, escribiéndole mensajes, llamándola, a pesar de la negativa de la denunciante de tener una amistad o algo más con el denunciado, entre otras actitudes, que perjudican su trabajo, su tranquilidad, libre tránsito y su salud mental, motivo por el cual interpone su denuncia en sede policial en la DEPINCRI-BELLAVISTA el día 27/02/19, asimismo a raíz de estos hechos la denunciante solicita garantías personales ante la Subprefectura Distrital del Bellavista en el cual conforme al Acta de Audiencia de Subprefectura se resuelve: "que cesen los actos de manera, coacción, acoso, hostigamiento y violencia, así mismo se abstenga de realizar cualquier acto que ponga en riesgo la integridad la paz y la tranquilidad de la solicitante; debiendo de guardar una distancia prudente con la solicitante a fin de evitar perturbaciones a su integridad (...)" y

posteriormente interpone denuncia penal por acoso ante la Fiscalía Provincial Penal de Turno del Callao. Más aun teniendo en cuenta que obra una la denuncia de la estudiante de Ingeniería de Alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos con Código N° 100778D denunciando actos de hostigamiento y sexual y refiriendo que no es la primera vez que ocurren estos hechos, que se toma como un antecedente, para determinar la sanción aplicable, dada la gravedad de los hechos y que la modificatoria del el literal k) del Art. 85 de la citada Ley fue modificada por el D.L. N° 1410 "DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL", en la que, se da la posibilidad según la gravedad del hostigamiento sexual, que esta falta pueda ser sancionada con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, y advirtiéndose que en mérito a la documentación que obra en el expediente, así como en el desarrollo de la investigación se ha comprobado que la conducta realizada por el hostigador ha sido no bienvenida; es decir, esto es sin el consentimiento de la denunciante creando un ambiente intimidatorio, hostil y humillante que ha afectado su actividad laboral y su estabilidad emocional, así como para evitar que en la comunidad universitaria se vuelvan a repetir este tipo de actos de parte de docentes , servidores y estudiantes, pues el respeto no está condicionada determinados factores, se trata de un derecho de hombres y mujeres. Habitualmente, las mujeres víctimas son consideradas responsables de esta clase de actos. Todo ello forma parte de los estereotipos y prejuicios de género que se encuentran en los/las empleadores/as, colegas e incluso en autoridades administrativas y judiciales, los cuales se deben eliminar para tener una sociedad más justa fomentando el respeto entre todos los que la conforman y el cumplimiento de las actividades administrativas de gestión, servicio y de apoyo de acuerdo a los planes de la Universidad;

5. RECURSOS ADMINISTRATIVOS CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

- Que, el Art. 117 del Reglamento de la Ley N° 30057 dispone que: "El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles".
- El numeral 18.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL señala: "Contra las resoluciones que ponen fin al PAD, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción".
- Que los Arts. 118 y 119 del Reglamento de la Ley N° 30057, mencionan: "Artículo 118.- Recursos de reconsideración El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación" y el "Artículo 119.- Recursos de apelación El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil";

6. PLAZO PARA IMPUGNAR

- Que, el numeral 95 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" señala que: "El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa";

Que, la Directora (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe Legal N° 523-2019-OAJ recibido el 27 de mayo de 2019, evaluados los actuados señala que el Proceso Administrativo Disciplinario, viene a ser el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos, este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado, y considerando lo establecido en los Arts. 91 y 115 del Reglamento de la Ley N° 30057, el numeral 19.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y



Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, y la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del D.L. N° 1410 que modifica el literal k) del Art. 85 de la Ley N° 30057; considera que el procesado no ha presentado medio probatorio contundente alguno que acredite que la denuncia tuviera como fin desacreditarlo o en su defecto fuera tendenciosa o falsa, asimismo, obra en autos el Informe Psicológico de la Unidad del Centro de Salud de esta Casa Superior de Estudios realizada al procesado donde menciona como literal V “... con respecto a la prueba de personalidad de Eysenck, el evaluado tiene un temperamento colérico, tendencia a la inestabilidad emocional, tendencia a la extroversión(...); por lo que recomienda en mérito del Expediente N° 01072358, la normativa señalada y a la gravedad de los hechos denunciados que se imponga la sanción de DESTITUCIÓN al servidor LUIS IVAN JULIAN HERNANDEZ por lo que corresponde al Titular de esta Casa Superior de Estudios determinar la sanción o absolución al citado servidor, conforme al Art. 115 del Reglamento de la Ley N° 30057 y al numeral 192 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

Estando a lo glosado; al Informe N° 003-2019-ST de fecha 25 de marzo de 2019 de la Secretaría Técnica de la Universidad Nacional del Callao; al Informe N° 001-2019-OI-ORH de fecha 11 de abril de 2019 de la Oficina de Recursos Humanos; al Informe Legal N° 523-2019-OAJ recibido de la Oficina de Asesoría Jurídica el 27 de mayo de 2019; y, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 126 y 128 del Estatuto de la Universidad Nacional del Callao, concordantes con los Arts. 60 y 62, 62.2 de la Ley Universitaria, Ley N° 30220;

RESUELVE:

- 1° **IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN** al servidor administrativo contratado bajo la modalidad de CAS **LUIS IVÁN JULIÁN HERNÁNDEZ**, de conformidad con lo recomendado por el Director de la Oficina de Recursos Humanos mediante Informe N° 001-2019-OI-ORH de la Oficina de Recursos Humanos y al Informe Legal N° 523-2019-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y a las consideraciones expuestas en la presente Resolución.
- 2° **TRANSCRIBIR** la presente Resolución a los Vicerrectores, Facultades, Escuela de Posgrado, Órgano de Control Institucional, Dirección General de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Comisión Especial Instructora de Procesos Administrativos Disciplinarios, Oficina de Recursos Humanos, Unidad de Escalafón, Unidad de Remuneraciones, Sindicato Unitario, Sindicato Unificado, e interesado, para conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Fdo. Dr. BALDO OLIVARES CHOQUE.- Rector de la Universidad Nacional del Callao.- Sello de Rectorado.-

Fdo. Lic. CÉSAR GUILLERMO JÁUREGUI VILLAFUERTE.- Secretario General.- Sello de Secretaría General.-

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento y fines consiguiente.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Oficina de Secretaría General



Lic. César Guillermo Jáuregui Villafuerte
Secretario General

cc. Rector, Vicerrectores, Facultades, EPG, OCI, DIGA, OAJ, ST, CEIPAD,
cc. ORRH, UE, UR, Sindicato Unitario, Sindicato Unificado e interesado.