



Consejo Universitario

"Año de la consolidación del mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO

N° 248 -2016-UNTRM/CU

Chachapoyas, 22 AGO 2016

VISTO:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria, de Consejo Universitario, de fecha 18 de agosto del 2016, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y Reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, con Informe N° 041-2016-UNTRM-R/DGA-DPP-SDR, de fecha 01 de agosto del 2016, la Sub Directora de la Dirección de Racionalización, remite al Señor Rector, la propuesta de Directiva "Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas" y solicita su revisión, modificación y/o conformidad;

Que, mediante Informe N° 123-2016-UNTRM-R/KDRBM/DAL, de fecha 17 de agosto del 2016, la Dirección con Asesoría Legal, emite opinión favorable respecto a la Directiva "Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas", la misma que busca normar los procedimientos, así como establecer competencias y responsabilidad de los órganos de gobierno para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual;

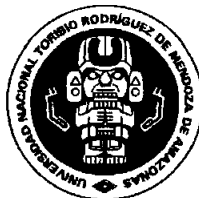
Que, la Directiva "Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas", tiene como objetivo prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones de autoridad o dependencia. Protegiendo al trabajador y/o estudiante frente a cualquier acto de hostigamiento sexual que pretenda vulnerar sus derechos humanos a una vida libre de violencia, al trabajo, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual;

Que, el Consejo Universitario, en sesión ordinaria, de fecha 18 de agosto del 2016, aprobó la Directiva N° 013-2016-UNTRM-DGA "Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas", que consta de diez (10) folios hábiles;

Que, estando a las consideraciones citadas, y las atribuciones conferidas al Señor Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva N° 013-2016-UNTRM-DGA "Procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución en diez (10) folios hábiles.



Consejo Universitario

"Año de la consolidación del mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 248 -2016-UNTRM/CU



ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad, de forma y modo de ley para conocimiento y cumplimiento.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Jorge Luis Maicelo Quintana

Jorge Luis Maicelo Quintana Ph.D.
Rector

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Elias Alberto Torres Armas

Elias Alberto Torres Armas, Ms.C.
Secretario General (e)

JLMQR/
EATA/SG
ctm/v



"Año de la consolidación del mar de Grau"

DIRECTIVA N° 013-2016-UNTRM-DGA

**PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

ÍNDICE

	Pág.
FINALIDAD.....	2
OBJETIVO.....	2
BASE LEGAL.....	2
ALCANCE.....	3
DEFINICIONES.....	3
DISPOSICIONES GENERALES.....	3
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	4
DISPOSICIONES FINALES.....	9





DIRECTIVA N° 013-2016-UNTRM-DGA

**PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

I. FINALIDAD

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos, para la aplicación de mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual. Garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, cumpliendo con el debido proceso.

II. OBJETIVO

Prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones de autoridad o dependencia. Protegiendo al trabajador y/o estudiante frente a cualquier acto de hostigamiento sexual que pretenda vulnerar sus derechos humanos a una vida libre de violencia, al trabajo, la igualdad, a la no discriminación y a su libertad sexual.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Ley Régimen Especial de Contratación Administrativa y Servicios, y su modificatoria.
- Convención para Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer-CEDAW y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención Belem Do Pará.
- Estatuto de la UNTRM.
- Reglamento de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes y Estudiantes de la UNTRM.
- Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Para todo el Personal Administrativo de la UNTRM.





"Año de la consolidación del mar de Grau"

IV. ALCANCE

La presente directiva es de aplicación al personal docente y administrativo cualquiera sea su régimen laboral, incluyendo a los prestadores de servicios intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, así como a los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

V. DEFINICIONES

Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:

5.1 Hostigamiento sexual

Conducta física o verbal reiterada de naturaleza no deseada y/o rechazada, realizada por una o más 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 afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

5.2 Relación de autoridad

Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

5.3 Relación de jerarquía

Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la estructura organizacional.

5.4 Situación ventajosa

Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero si un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

5.5 Hostigador (a)

Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento y la presente Directiva.

5.6 Hostigado (a)

Toda persona que es víctima de hostigamiento sexual.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Se entenderá como manifestaciones de la conducta de hostigamiento sexual, a título enunciativo, las siguientes:





"Año de la consolidación del mar de Grau"

- a. Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c. 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, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: Rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente artículo.

6.2 Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:

- a. La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b. Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físico, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c. El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d. El sometimiento o el rechazo de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador, de forma explícita o implícita, como base para la toma de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.
- e. La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1 Responsabilidades de la Dirección de Bienestar Universitario y Deporte

La Dirección de Bienestar Universitario y Deporte, es la unidad responsable de implementar las siguientes medidas de prevención:





"Año de la consolidación del mar de Grau"

- a. Hacer de conocimiento a la comunidad universitaria y personal administrativo, información sobre el procedimiento de denuncias en casos de hostigamiento sexual.
- b. Brindar apoyo psicológico a la víctima de hostigamiento sexual.
- c. Realizar talleres y/o charlas sobre prevención de hostigamiento sexual en la Universidad, así como campañas de difusión.

7.2 Presentación de la Denuncia

La denuncia será presentada mediante una queja verbal o escrita, suscrita por la presunta víctima, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario, desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual, ante:

De ser Personal Docente o Estudiante

- ✓ Vicerrector Académico
- ✓ El Decano
- ✓ Director de Recursos Humanos o
- ✓ El Tribunal de Honor

De ser Personal Administrativo

- ✓ Jefe Inmediato
- ✓ Jefe Inmediato Superior
- ✓ Director de Recursos Humanos o
- ✓ Secretaría Técnica

La denuncia podría presentarse a una de las personas señalada en el presente artículo, en caso de que la denuncia se formule contra la autoridad encargada de recibirla, esta deberá interponerse ante el órgano superior jerárquico que corresponda, el cual tramitará la misma conforme a lo establecido en la presente Directiva.

En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, se levantará el acta en el mismo acto, la cual deberá ser firmada por el presunto agraviado.

La presunta víctima, podrá solicitar apoyo a la Defensoría Universitaria para su orientación.

7.3 Autoridad u órgano competente encargado de la Investigación

- a. Si el presunto hostigador es personal docente o estudiante: El Tribunal de Honor.
- b. Si el presunto hostigador es personal administrativo: Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

7.4 Requisitos de la Denuncia

La denuncia (queja) deberá contener los siguientes requisitos:

a. Identificación del denunciante

Nombre, documento de identidad, cargo o función que realiza dentro de la Universidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.





"Año de la consolidación del mar de Grau"

b. Identificación del denunciado

Nombre, cargo o función que realiza en la Universidad.

c. Hechos

Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.

d. Pruebas

Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios.

e. Medida Cautelar

El Denunciante podrá solicitar se disponga medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la denuncia.

Para ello, el máximo órgano de gestión, por recomendación del órgano a cargo de la investigación y siempre que dicho órgano considere verosímil lo denunciado y urgente la decisión preventiva, dispondrá la medida temporal en la forma que considere más adecuada. La medida provisional dictada dejará de tener efectos una vez resuelto la denuncia.

f. Identificación del Representante

Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.

7.5 Medios Probatorios

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del hostigamiento sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- Declaración de Testigos.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, los cuales podrían ser: documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contenga o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.
- Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.
- La confrontación entre las partes solo podrá realizarse cuando sea solicitada de manera expresa por la persona denunciante.





"Año de la consolidación del mar de Grau"

- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

7.6 Garantías del Procedimiento

Los órganos competentes deberán, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

a. Confidencialidad

Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que será sancionada, bajo responsabilidad.

b. Protección al denunciante y/o su representante

Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el denunciante y/o su representante tendrán acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el órgano encargado de la investigación. Asimismo, podrá solicitar la realización de otras acciones que coadyuven al esclarecimiento de lo denunciado. Si el representante también es trabajador de la Universidad, corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos adoptar las medidas necesarias, a fin de evitar que sufra algún tipo de hostilización laboral como consecuencia de su labor de seguimiento al proceso.

c. Protección de testigos

De ser el testigo el trabajador de la Universidad corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral, como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

d. Criterios para la evaluación de la existencia o configuración del hostigamiento sexual

El criterio debe ser objetivo, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos, pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

e. Criterios para evaluar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual

Se deberá evaluar de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando la reincidencia y la intensidad de la conducta.

7.7 Medidas Cautelares

A fin de asegurar la protección de la presunta víctima, la Universidad deberá disponer las siguientes acciones:

- a. Separación preventiva, en caso de ser docente, sin perjuicio de la sanción que se imponga conforme lo establece el Art. 90 de la Ley N° 30220.
b. Rotación del presunto hostigador.





"Año de la consolidación del mar de Grau"

- c. Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud.
- d. De existir mérito suficiente, la Universidad podrá solicitar ante los organismos públicos respectivos el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- e. Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.

7.8 Plazos para Investigar y Resolver

- a. Una vez recepcionada la denuncia, en un plazo no mayor de 24 horas, según corresponda al caso, se tomará conocimiento y realizará el traslado de la denuncia a:
 - El Tribunal de Honor si el denunciado es personal docente o estudiante.
 - Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario si el denunciado es personal administrativo.
- b. Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, éste cuenta con 03 días hábiles para correr la denuncia.
- c. El denunciado (quejado) cuenta con cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de la notificación. 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 que establecidas en la presente Directiva y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.
- d. El órgano encargado de la investigación realizará el traslado de la contestación al denunciante (quejoso) dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, debiendo poner en conocimiento de ambas partes los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual de acuerdo a los criterios establecidos en la presente Directiva y las normas legales vigentes.
- e. Luego de diez (10) días hábiles de investigación, el órgano encargado de la investigación emitirá informe, realizando el traslado de todo lo actuado a los órganos competentes, según corresponda el caso.
- f. El informe deberá contener recomendaciones, sobre si declara fundada o infundada la denuncia realizada.
De considerarla fundada, deberá incluir un pronunciamiento respecto de la configuración del hostigamiento sexual y sobre la imposición de la sanción correspondiente. De considerarla infundada, deberá incluir un pronunciamiento sobre la absolución debidamente fundamentada.
- g. En los casos que suponga responsabilidad de docentes o estudiantes, el órgano encargado de la investigación elevará al Consejo Universitario el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.
- h. En los casos de trabajadores administrativos, el órgano encargado de la investigación, procederá conforme a lo establecido en la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Para todo el Personal Administrativo de la UNTRM y Ley N° 30057, elevando el informe detallado del proceso de investigación, los medios de prueba actuados y la recomendación de la sanción y/o absolución debidamente fundamentada.





"Año de la consolidación del mar de Grau"

- i. La instancia correspondiente emitirá una Resolución motivada que pondrá fin al procedimiento, quedando expedita la facultad de impugnación conforme a lo previsto en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y las normas universitarias pertinentes.
- j. El procedimiento durará como máximo un total de veinte (20) días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado.

7.9 Resultado de la Investigación

La Dirección de Recursos Humanos es el órgano encargado del registro de la medida disciplinaria respectiva, quien a su vez es elaborará una base de datos de carácter confidencial que contendrá dicho registro ya sea del personal nombrado o contratado bajo cualquier modalidad laboral o no laboral que haya merecido sanción por hostigamiento sexual, incluyendo en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento.

7.10 Sanciones

- Si el hostigador es un docente, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, el Estatuto de la Universidad y la legislación laboral pertinente.
- Si el hostigador es un estudiante, será sancionado de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria, el Estatuto de la Universidad y la legislación vigente.
- Si el hostigador es un trabajador administrativo o de servicios, será sancionado de acuerdo a lo establecido en el la legislación laboral pertinente.
- Si el hostigador es un locador de servicios, se resolverá (se pondrá fin) el contrato.
- Para la aplicación de las sanciones deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:
 - ✓ Perjuicio ocasionado al hostigado.
 - ✓ La afectación al debido procedimiento causado por el hostigador.
 - ✓ Naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, de ser el caso.
 - ✓ Circunstancias en que se configuró el hostigamiento sexual.
- La reincidencia será considerada como agravante.

7.11 Falsa Denuncia

- a. Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por Resolución firme, faculta a quien le imputaron los hechos para solicitar a la autoridad competente la imposición de la sanción respectiva contra quien formuló la denuncia, siempre y cuando acredite la existencia de dolo, nexo causal y daño.
- b. La Universidad se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, de conformidad con las normas legales pertinentes, con o sin solicitud de sanción.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

- a. En caso que haya conocido del acto de hostilidad, el Titular de la entidad o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización judicial que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.



"Año de la consolidación del mar de Grau"

- b. De haber optado el hostigado por el inicio de acciones judiciales, la notificación de la sentencia firme evacuada por la judicatura faculta a la entidad a iniciar el procedimiento sancionador respectivo contra el hostigador.
- c. El procedimiento a utilizarse para la tramitación de la denuncia, dependerá del régimen laboral en el que se encuentre el presunto hostigador independientemente del régimen al que pertenece la presunta víctima aún en el caso que hubiere concluido el vínculo laboral del presunto hostigador.
- d. Todos los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general, incluyendo a aquellos intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral de la UNTRM, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva.
- e. La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación.

Chachapoyas, agosto del 2016.

