



COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ITALIA - SALUD
ANAL DOCENTE MADRE NIÑO
SAN BARTOLOME
Documento Autenticado

SR. JAVIER DANIEL APOHE AVENDAÑO
FEDATARIO
Reg. N°

Resolución Administrativa

Lima, 25 de enero de 2023

VISTO:

La Queja por presuntos actos de hostigamiento sexual de fecha 25 de enero de 2023, formulada por la Lic. María Magdalena Arteaga Mendoza contra el Sr. Jose Miguel Anicama Rey.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se aprobó el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público emitiéndose normas regulatorias para la aplicación y ejecución de los procesos establecidos en el Decreto Legislativo N° 276, teniéndose que la Carrera Administrativa comprende a los servidores públicos de naturaleza permanente en la Administración Pública, siendo el servidor público el ciudadano en ejercicio que presta servicios para el Estado con nombramiento o contrato de autoridad competente;

Que, siendo los artículos 23° y 25° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, establece que los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los servidores desempeñan las funciones asignadas;

Que, el artículo 74° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, aprobada por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con las Disposiciones Generales del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP, precisa que la asignación de funciones permite determinar las funciones que debe desempeñar un(a) servidor(a) público(a) dentro de la Entidad, según Nivel de Carrera, Grupo Ocupacional y Especialidad alcanzada;

Que, a fin de brindar trámite a la denuncia formulada; por la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" y en amparo a lo resuelto de delegación de facultades las Oficinas de Recursos Humanos de entidades adscritas al Ministerio de Salud de conformidad con la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, con la finalidad de garantizar y regular el desarrollo de las actividades institucionales y alcanzar los objetivos y metas programadas por la Dirección General del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", resulta pertinente emitir el presente acto resolutivo para una adecuada y oportuna toma de decisiones dirigida al personal y administrados;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de medida cautelar en los siguientes términos:

DESCRIPCION DE LOS HECHOS DENUNCIADOS:

Que, con fecha 25 de enero de 2023, la Licenciada María Magdalena Arteaga Mendoza, denunció los siguientes hechos, los cuales vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

- A) A mérito de la denuncia remitida a través del escrito de fecha 25 de enero de 2023, mediante el cual se ha puesto de conocimiento de esta Oficina, la denuncia de presuntos Actos de Hostigamiento Sexual cometido por el Sr. Jose Miguel Anicama Rey, que labora en el área administrativa, servicio de la Unidad de Broncopulmonar y Certificado Médico del HONADOMANI.SB., teniendo relación laboral con la presunta víctima la servidora María Magdalena Arteaga Mendoza, desempeñándose



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital Nacional Docente
Madre-Niño "San Bartolomé"

N° 002 - 2023- -OP-HONADOMANI-SB



Resolución Administrativa

Lima, 25 de enero de 2023

en la Estrategia Sanitaria de PCT (Broncopulmonares) como Enfermera encargada del área, también se desempeña como vacunadora en las Estrategias Sanitaria de Inmunizaciones de forma presencial;

- B) Siendo, que con la persona en mención laboramos hace bastante tiempo llevando las labores de muy buena manera como compañeros que somos por circunstancia del destino tuvimos una relación entre ambos hasta antes de la pandemia, por la pandemia y otras circunstancias no se continuó, sin embargo a pesar que me he negado continuar con la relación este me viene acosándome constantemente, a pesar de mi negativa se produjo el acto de hostigamiento viene acosándome dentro de mi área de trabajo queriéndome tocar besar exigiéndome que me acueste con él e incluso ha llegado a amenazarme diciendo que no lo conozco y dice que tiene pruebas como videos contra mi persona, y que no acepto a su propuesta que me atenga a las consecuencias además de ello insiste que si yo me acuesto con él sería la última vez, reteniéndome en mi mismo servicio no dejándome salir tal como se escucha en el segundo audio que tiene una grabación de 14:28 min. con lo que demuestro el acoso que vengo sufriendo por esta persona que a pesar de mi negativa insiste con que yo continúe con él y en todo momento como se puede escuchar en dicho audio constantemente este que me realiza tocamientos causándome malestar, temor, miedo y como también se puede escuchar que para él no le importa nada las consecuencias posteriores;
- C) En este segundo audio en el min 9:50 hasta el 10:40 min esta persona continua forcejeando conmigo tratando de besarme de tocar mis partes íntimas, así mismo en el min 11 como se puede escuchar hay pacientes en otra área donde a esta persona no le importaban mis reclamos donde incluso me amenaza diciéndome que me calle porque si no esto va hacer peor, continua reteniéndome en el servicio sin dejarme salir, más aun señalándome que ahora voy a tener que aguantar más de lo que hace señala he sido bueno contigo ahora me vas a conocer a mi negativa dice es tu última palabra a lo que yo le digo que si ahora si te fregaste, siendo que en el min 12:20 este nuevamente forcejea conmigo realizándome tocamientos besándome a la fuerza justificándose hace porque según él está enamorado de mí, como se puede apreciar en dicho audio tiene una duración de 14:28 min donde prácticamente me encontraba secuestrada en mi unidad sin poder salir;
- D) Esto viene ocurriendo desde setiembre del año pasado sin embargo este hecho se produce cada vez que coincidimos en el día de trabajo;
- E) Lo cual me afecta mi trabajo porque estoy al pendiente que va ingresar al ambiente acosarme tal como lo demuestro con los audios que he grabado en vista de las circunstancias con el fin de protegerme ya que este me insistía que me va hacer daño tal como lo puedo demostrar con los audios que lo ingreso con mi documento;
- F) La quejosa ostenta el cargo de Lic. en Enfermería en el área de broncopulmonares soy personal nombrado y vengo laborando desde el 2007,prestando servicios he sido objeto de acoso sexual;

DELIMITACIÓN DE LA COMPETENCIA:

La Oficina de Personal, conforme lo establece la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatoria, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, únicamente con el fin de resguardar y cautelar el derecho de las víctimas, en el presente caso se debe





PERÚ

Ministerio
de SaludHospital Nacional Docente
Madre-Niño "San Bartolomé"

Nº 001 - 2023 - OP-HONADOMANI-SB

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ITAL Nº 001 - 2023 - OP-HONADOMANI-SB
HONADOMANI-SB
DOCUMENTO AUTENTICADOSR. JAVIER DANIEL ALCANTARA AVENDANO
FEDATARIO
Reg. N° 001 - 2023 - OP-HONADOMANI-SB

Resolución Administrativa

Lima, 25 de enero de 2023

determinar si corresponde o no dictar las medidas de protección a favor de la presunta víctima, por presuntos de Actos de Hostigamiento Sexual;

ANÁLISIS DESDE EL MARCO NORMATIVO:

Que, el artículo 2º numeral 1) de la Constitución Política del Perú, establece que: "Toda persona tiene derecho: a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar". El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece, de igual forma el literal h del numeral 2 de la acotada norma jurídica, dispone que "Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Cualquiera puede pedir de inmediato el examen médico de la persona agraviada o de aquélla imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad";

Que, el tercer párrafo del artículo 23º, de dicha Carta Magna establece: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"; y el numeral 1) del artículo 26º, establece que el "Principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación debe ser respetado en la relación laboral";

Que, en ese orden de ideas, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, señala en su artículo N° 05 que, "Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral";

Que, dentro de la Legislación Internacional, el artículo N° 02º del convenio N° 111, relativo a la Discriminación de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del trabajo, aprobado por Decreto Ley N° 17687, señala que "Todo Estado miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto";

Que, el artículo 1 de la Ley N° 30364 - Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, establece que:

"La presente Ley tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Para tal efecto, establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos";

Que, en su artículo 8º de la acotada Ley, define los Tipos de violencia de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, el literal b) "Violencia psicológica. Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos. Daño psíquico es la afectación o alteración de algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona, producida por un hecho o un conjunto de situaciones de violencia, que determina un menoscabo temporal o permanente, reversible o irreversible del funcionamiento integral previo" y en el literal c) "Violencia sexual. Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales"



Resolución Administrativa

Lima, de enero de 2023

la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación³:

Que, conforme a la normatividad aplicable es la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; en su artículo 2° establece: "El presente Reglamento es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos;

Que, de otro lado, es preciso acotar que el artículo N° 18° del Reglamento de la Ley N° 27942, establece las Medidas de protección:

"18.1 El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata;

18.2 Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, Proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

18.3 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

18.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar";



³ MONTALBAN HUERTAS, citado por CASTILLO APARICIO, Johnny E. La Prueba del delito de Violencia contra la Mujer y el Grupo FAMILIAR. Editores del Centro Perú 2019. Pag.51 y ss.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL



ITALIA
ANAL DOCTE MADRE NIÑO
SAN BARTOLOME
Documento Autenticado

SR. JAVIER DANIEL APOTE AVENDANO

Reg. N° Fecha

Resolución Administrativa

Lima, de enero de 2023

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:

Que, en el presente caso, teniendo en cuenta los criterios para el dictado de las medidas de protección, de los hechos denunciados, de presuntos actos de hostigamiento sexual del presunto hostigador, el Sr. Jorge Miguel Anicama Rey, que labora en el área administrativa, servicio de la Unidad de Broncopulmonar y Certificado Médico (COCHERA) del HONADOMANI.SB, a quien se le acusa que desde Setiembre del 2022, empezó a referirse a la víctima con términos homofóbicos, sexistas, motivando las mofas y burlas de sus demás compañeros, por lo que dentro de las investigaciones a realizar se detectara y medirá los riesgos a los que está expuesta la víctima respecto a la persona;

Que, en ese orden de ideas, siendo competencia de esta Oficina de Personal, únicamente, con el fin de resguardar y cautelar los derechos de la presunta hostigada, en el presente caso, la denunciante es la Sra. María Magdalena Arteaga Mendoza, quien es víctima de presuntos actos de hostigamiento sexual, por lo que si bien es cierto, aún no se ha determinado en la instancia correspondiente, la presunta responsabilidad del denunciado, sin embargo es cierto que, lo primordial en este tipo de procedimientos es salvaguardar la integridad física, emocional del presunto agraviado, en atención al Principio de respeto a la integridad personal y de intervención inmediata y oportuna que proponen la actuación inmediata por parte de la presente entidad, frente a cualquier otro derecho en controversia;

Que, es así, que existen elementos de sospecha que el hecho denunciado se habría llevado a cabo, conforme se desprende de la narración de los mismos, en consecuencia, podría conllevar un posible riesgo en la integridad física, psicológica y laboral (psicosocial), hacia el presunto hostigado;

Que, a fin de prevenir nuevos actos o conductas de naturaleza sexual, corresponde para el caso en concreto, dictar los mecanismos de protección preventivos teniendo en cuenta que se tiene una relación laboral subordinada, corresponde establecer la prohibición del denunciado, de agredir psicológicamente a la presunta víctima, asimismo de disponer la prohibición de acercamiento y comunicación del denunciado hacia el presunto hostigado, puesto que lo que se busca con dichas medidas es el salvaguardar la integridad física y psicológica del presunto hostigado;

Que, hhaciendo presente a las partes que, el procedimiento ante la presente Oficina de Personal, es de carácter especial y urgente, constituyendo una primera etapa, cual es la protección de inmediata a la presunta víctima, para después activar la etapa de investigación y finalmente, la etapa de sanción (Secretaría Técnica de PAD), de ser el caso, estas dos (02) etapas posteriores, donde las partes podrán hacer valer los mecanismos legales respectivos;

Que, en ese sentido, es de aplicación al presente procedimiento el Principio de Informalismo, previsto en el literal i), del artículo 4° del Reglamento de la Ley N° 27942, establece:

"Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/ as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público", aunado al Principio de Intervención Inmediata y



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital Nacional Docente
Madre-Niño "San Bartolomé"

Nº 022 - 2023 - OP-HONADOMANI-SB



Resolución Administrativa

Lima, 25 de enero de 2023

Oportuna, prevista en el literal e) "Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente";

Que, lo cual nos lleva a emitir pronunciamiento sin dilación por razones procedimentales, dada la finalidad de las medidas de protección de amparar, resguardar o auxiliar a aquella persona que ha sido víctima de conductas de violencia sexual en cualquiera de sus modalidades, por lo cual esta Oficina de Personal, incluso debe prescindir en esta etapa de los argumentos del presunto hostigador, debido a la urgente necesidad de tutela jurisdiccional, ante presuntos actos de hostigamiento sexual;

Que, finalmente es preciso señalar que, conforme se establece en el numeral 35.4 del artículo 35⁴ del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción



⁴ Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Artículo 35.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público

35.1 Las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima.

35.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente:

- a) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho. En caso la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes.
- b) Las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público, son las establecidas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado.
- c) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento.
- d) La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de recibida la queja o denuncia o conocido el hecho.
- e) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción.
- f) El procedimiento administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. La responsabilidad por el incumplimiento de los plazos establecidos, se rige por las normas del procedimiento administrativo disciplinario.
- g) La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales.
- h) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta.

35.3 Las medidas de protección son ejecutadas de oficio o a solicitud de parte. La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario guardan reserva de la identidad de la víctima, salvo solicitud expresa de lo contrario.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional Docente
Madre-Niño "San Bartolomé"

Nº 012 - 2023- -OP-HONADOMANI-SB



Resolución Administrativa

Lima, 15 de enero de 2023

C- IMPEDIMENTO DE ACERCAMIENTO O PROXIMIDAD, del servidor denunciado Sr. José Miguel Anicama Rey, a la Sra. María Magdalena Arteaga Mendoza, en cualquier forma dentro de las instalaciones del HONADOMANI "San Bartolomé", donde aquel realiza sus actividades cotidianas, a una distancia no menor de tres (03) metros a la redonda, afín de cautelar sus Seguridad e Integridad.

D- PROHIBICIÓN DE COMUNICACIÓN, de contenido alguno relacionado a conductas de naturaleza sexual o sexista, por parte del servidor denunciado Sr. José Miguel Anicama Rey, a la Sra. María Magdalena Arteaga Mendoza dentro de las instalaciones del HONADOMANI "San Bartolomé".

Medidas de Protección debe ser cumplida bajo responsabilidad administrativa y bajo apercibimiento de ser denunciado según corresponda.

Artículo 3°.- Disponer que la Oficina de Personal, notifique la presente Resolución a los interesados.

Regístrese y Comuníquese.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME" - OFICINA DE PERSONAL

Bach. Adm. Sergio Teodoro Monge Gómez
Jefe de la Oficina de Personal

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"
Documento Autenticado
SR. JAVIER DANIEL ALONSO AVENDANO
FEDATARIO
Reg. N° Fecha 13 OCT. 2023

