



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 396-2025-CO-UNCA

Huamachuco, 19 de diciembre de 2025

VISTO: El Acta de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegría N° 46-2025, de fecha 17 de diciembre de 2025, Carta N° 021-2025-UNCA-TH, de fecha 11 de diciembre de 2025, Informe de Precalificación N° 010-2025-TH-UNCA, de fecha 11 de diciembre de 2025;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18º de la Constitución Política del Perú, establece que, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por sus propios estatutos y reglamentos en el marco de la Constitución y de las leyes, el mismo que es concordante con el artículo 8º de la Ley Universitaria N° 30220;

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 081-2024-MINEDU de fecha 16 de julio de 2024, reconfiguran la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegría, integrada por: Dra. DENESY PELAGIA PALACIOS JIMENEZ como Presidenta, Dr. RIGO FELIX REQUENA FLORES como Vicepresidente Académico y Dra. CARMEN YUDEX BALTAZAR MEZA como Vicepresidenta de Investigación;

Que, a través de la Resolución de Comisión Organizadora N° 228-2025-CO-UNCA, se encargó la Vicepresidencia de Investigación a la Presidenta de la Comisión Organizadora por renuncia de la titular designada, de conformidad a la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias;

Que, el artículo 75º de la Ley Universitaria N° 30220, establece que: *El Tribunal de Honor Universitario tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria, y propone, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario (...);*

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 131-2024-CO-UNCA, de fecha 22 de marzo de 2024, se aprobó el Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegría;

Que, el Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegría, *tiene por objetivo, regular la organización y funcionamiento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegría (UNCA); así como establecer a las autoridades, procedimientos, plazos y otros aspectos a seguir en el desarrollo del proceso administrativo disciplinario (PAD), que se generen en mérito de las denuncias administrativas o de cuestión ética interpuestas en contra de docentes y/o estudiantes, durante el desempeño de sus actividades académicas y/o administrativas en la Universidad Nacional Ciro Alegría (Artículo 1);*

Que, el artículo 29º del referido Reglamento, indica que: *La Fase Instructiva es instaurada por el Rectorado con la emisión y notificación de la Resolución de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario y culmina con la emisión del informe final del Tribunal de Honor.* Asimismo, el numeral 2 artículo 32º establece que: *En el caso de declarar no ha lugar la apertura del PAD, se procederá con el archivo de la denuncia, debiendo notificar a la parte agraviada y/o denunciante y al investigado.;*

Que, el artículo 34º del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegría, establece que el informe que declara no ha lugar la apertura del PAD, debe contener como mínimo la siguiente información: 1. La identificación del docente (s) y/o estudiante (s) investigado (s), 2. La identificación de la persona denunciante (s) o agraviada (s), 3. La descripción de los hechos relacionados con la falta presuntamente cometida señalados en la denuncia. 4. Norma jurídica presuntamente vulnerada. 5. De ser el caso, descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada. 6. Fundamentación de las razones por las que se dispone el archivo. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para dicha decisión. 7. Disposición del archivo;

I. IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO INFRACTOR Y CARGO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA COMISIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA.

El investigado es:

DOCENTE DRA. BLANCA NELLY GUTIÉRREZ PÉREZ:





RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 396-2025-CO-UNCA

- **Función que desempeñaba:** Docente Ordinario Asociado de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
- **Tipo de Contrato:** Nombrado

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA

- El 07 de agosto de 2025, la servidora Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, con DNI N° 47184868, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la Universidad Nacional Ciro Alegría, presenta Escrito mediante Expediente N° 1024 con doscientos once (211) folios, del cual se advierte en su sumilla: Interpongo denuncia por Hostigamiento Laboral contra la Dra. Blanca Nelly Gutiérrez Pérez; en tal sentido, se describe los hechos fácticos que sostiene la denunciante:
- De la lectura a la mencionada solicitud, la denunciante alega **cuatro actos de hostigamiento laboral, describiendo lo siguiente:** *La Carta N° 001-2025-DOC-UNCA, los docentes Dr. Jorge Wilmer Elías Silupu y la Dra. Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, indican en los ítems: “1.3. Que, la Sra. Encargada de RSU, argumenta en el inciso (3.7) mencionando el Art. 73 del Reglamento para fondos concursables de Proyecto y/o Programas de Responsabilidad Social Universitaria donde informa que nunca le he presentado un informe cosa es totalmente falso, yo en su momento le entregue todo el trabajo que se estaba realizando, tal es así que en mi informe final le alcance todo”. 1.4 Que, con fecha de 11 de agosto y con el N° de Carta 082-2023-VPA-UNCA/JWES, donde mi persona alcanza el informe y la señorita Rossy del Carmen Ramírez hace alusión el inciso 3.7 donde mencionada que no he evidenciado, cosa que no es cierto y estoy alcanzando la documentación pertinente (...) con esto evidencio la mala intención de la señorita”. Sin embargo, mediante el Informe N° 086-2024-RSU/D-VPA-UNCA se detalla el proceso de evaluación a cargo de un Comité conformado por docentes ordinarios designados por el Vicepresidente Académico, mi persona solo realizó el trámite que los docentes dictaminaron.*
 - Señalando, además que, mediante Oficio N° 54-2024-UNCA/VPA-BNG-DII, la Dra. Blanca Gutiérrez Directora del Instituto de Investigación solicitó mi apoyo, por la que se dispone la rotación de la suscrita sin que exista necesidad de servicio institucional, ya que no se encuentra debidamente sustentado y justificado en razones objetivas, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y sus modificaciones; pues si bien, la Rotación está permitida en el personal contratado bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, de acuerdo a lo dispuesto en el literal b) del artículo 11 del Reglamento del D. Leg. 1057; también es cierto que ésta debe darse: i) por razones objetivas debidamente justificada Condiciones legales que no se dio en la rotación dispuesta respecto a la suscrita.
 - Por otro lado, manifiesta que, mediante Informe N° 243-2025-DSA/VPA-UNCA, la Dra. Blanca Nelly Gutiérrez Pérez solicitó el apoyo de un personal para diversas actividades que realiza dicho servicio, sin embargo, no me asignó funciones, ni una estación de trabajo, por el contrario, desde el día lunes 30 de junio de 2025, que se realizó la disposición de mi persona a la Biblioteca, la docente en mención, se comunicó con el Lic. Julio Rodríguez, asistente de biblioteca Central, preguntando que estaba haciendo y porque no estaba dentro de la Biblioteca, cuando en dicho ambiente no hay espacio para un estación de trabajo administrativa y menos me lo había asignado.
 - En esa línea, indica que, *no existe igualdad y similitud de las funciones entre el puesto de Especialista en Responsabilidad Social Universitaria y Especialista de Biblioteca Central de la Dirección de Servicios Académicos, puesto que en primer lugar este puesto no existe en el Manual de Clasificador de Cargos de la UNCA, ni menos en el Perfil de Puestos, sin embargo en el Informe de la Unidad de Recursos Humanos, se adjunta una imagen haciendo referencia a dicho cargo, incumpliendo la denunciada, en lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y literal c) del artículo 45° del Reglamento Interno de Servidores-RIS de la Universidad Nacional Ciro Alegría; pues otra de las condiciones legales que debe cumplirse para disponer la rotación es que: ii) no debe existir variación de la función o cargo originalmente pactada; es decir, las funciones deben ser iguales y similares a las funciones que venía desempeñando como Especialista en Responsabilidad Social Universitaria; sin embargo, al no configurarse dicha condición se me ha sometido a cumplir funciones que no son iguales a mi puesto de Especialista en Responsabilidad Social Universitaria.*



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 396-2025-CO-UNCA

- Finalmente, advierte que las funciones del especialista en responsabilidad Social Universitaria no es igual y/o similar a las funciones desempeñadas por el especialista de biblioteca central de la Dirección de Servicios Académicos, conforme se evidencia en la Cláusula novena del Contrato Administrativo de Servicios N° 022-2022-UNCA de fecha 15 de septiembre de 2022. Y aporta también las mediante imagen funciones del especialista para el servicio de biblioteca central de la Dirección de Servicios Académicos, puesto que no esta señalado como tal en el perfil de puesto de la Universidad Nacional Ciro Alegria, sin embargo, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos adjunta la imagen affirmando que el puesto corresponde a un especialista de Biblioteca Central.

III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De acuerdo con la descripción de hechos expuestos se suscitan las siguientes cuestiones jurídicas.

Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Artículo 98°
numeral 98.2: Acosar moralmente o sexual

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

Como resultado de la revisión de la denuncia presentada por Rossy del Carmen Emilys Ramírez Ghiorzo, así como de los documentos adjuntos, durante el análisis el Tribunal de Honor Externo de la UNCA, ha identificado los siguientes hechos relevantes:

- Respecto al primer hecho denunciado, la Carta N°001-2025-DOC-UNCA constituye un acto de descargo funcional presentado por los docentes dentro de un procedimiento administrativo disciplinario. La jurisprudencia administrativa ha reiterado que las discrepancias técnicas y los cuestionamientos de informes de gestión, formulados en el marco de actuaciones administrativas, **no configuran actos de hostigamiento laboral por cuanto carecen de finalidad de denigrar o afectar la dignidad de la denunciante; así mismo de las afirmaciones que sostiene la denunciante en su solicitud referida a:** "1.3. Que, la Sra. Encargada de RSU, argumenta en el inciso (3.7) mencionando el Art. 73 del Reglamento para fondos concursables de Proyecto y/o Programas de Responsabilidad Social Universitaria donde informa que nunca le ha presentado un informe cosa es totalmente falso, yo en su momento le entregue todo el trabajo que se estaba realizando, tal es así que en mi informe final le alcance todo". 1.4 Que, con fecha de 11 de agosto y con el N° de Carta 082-2023-VPA-UNCA/JWES, donde mi persona alcanza el informe y la señorita Rossy del Carmen Ramírez hace alusión el inciso 3.7 donde mencionada que no he evidenciado, cosa que no es cierto y estoy alcanzando la documentación pertinente (...) con esto evidencio la mala intención de la señorita", **no se advierte la utilización de expresiones insultantes, degradantes ni conductas que tengan por objeto menoscabar la integridad personal o profesional de la denunciantes. En consecuencia, este hecho no encuentra en ninguno de los supuestos previsto para la configuración de hostigamiento laboral.**
- Respecto a la rotación temporal de la servidora fue dispuesta por el Dr. Rigo Felix Requena en calidad de Vicepresidente Académico de la UNCA, solicitud que fue derivada mediante Memorándum N° 332-2024-URRHH-DHA-UNCA de fecha 17 de noviembre de 2024 suscrita por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la UNCA; la participación de la Docente Blanca Nelly Gutiérrez Pérez en calidad de Directora de Instituto de Investigación de la UNCA, se limitó a solicitar apoyo funcional, lo cual no constituye acto hostil ni implica capacidad de decisión sobre desplazamiento del personal; **por lo tanto no existe relación de causalidad entre la actuación de la docente y la decisión administrativa formal emitida por autoridad competente; acreditándose mediante el Oficio N° 54- 2024-UNCA/VPA-BNGP-DII de fecha 18 de octubre 2024 suscrita por la Dra. Blanca Nelly Gutiérrez Pérez en calidad de Directora del Instituto de Investigación de la UNCAA que indica:** (...) y a la vez solicitarle apoyo de la Ing. Rossy del Carmen Emilys Ramírez Ghiorzo, quien es Especialista de la Dirección de RSU, en el Instituto de Investigación desde el 21 de octubre de 2024 al 31 de diciembre de 2024 de lunes a jueves de (...) ya que tengo trabajo recargado en esta área.. quisiera me pueda apoyar en esta gestión hasta



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 396-2025-CO-UNCA

coordinar con las autoridades y a través de la Unidad de Abastecimiento se me pueda asignar un locador de servicio”.

- Luego del análisis integral de los hechos imputados, se concluye que no se configuran los elementos del hostigamiento laboral establecidos en el artículo 30-A de la Ley N° 27942 y sus Reglamento; los actos descritos por la denunciante corresponden a actuaciones administrativas regulares, como solicitudes de información, descargos funcionales, pedidos de apoyo y desplazamientos de personal dispuestos por autoridad competente. No existe prueba de conductas reiteradas, intencionales o degradantes atribuibles a la Dra. Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, por el contrario, los hechos evidencian decisiones institucionales emitidas en el marco de las funciones administrativas, las cuales incluso fueron dejadas sin efecto en corto plazo; en consecuencia, los hechos denunciados no configuran actos de hostigamiento laboral.
- Cabe indicar, que, de la revisión integral de los medios probatorios enunciados en la solicitud, no guardan relación con los medios probatorios anexadas a la denuncia en cuestión; por lo que, se evidencia una inconsistencia en la carga probatoria obstaculizando el análisis objetivo entre sus alegaciones y la comprobación documental; situación que se vuelve inconsistente, al momento de verificar la configuración de los elementos constitutivos de la presunta falta.

V. FUNDAMENTACIÓN DE LA RAZONES POR LAS QUE SE DISPONE EL ARCHIVO.

- Del análisis integral de los hechos expuestos en la denuncia presentada por la Rossy del Carmen Emilyn Ramírez en calidad de Especialista de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional Ciro Alegria, así como la documentación adjuntada, este Órgano Colegiado considera que no concurren los elementos mínimos necesarios para la configuración del hostigamiento laboral, conforme a la normativa vigente y los criterios jurisprudenciales emitidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil- SERVIR.
- Según la jurisprudencia en la materia, el hecho hostilizatorio para que pueda ampararse debe tener existencia concreta, cierta y no una posibilidad de afectación futura; para lo cual, dicha falta, debe reunir medios probatorios idóneos que demuestren el perjuicio cometido.
- En principio, la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en su literal a) del artículo 85°, hace referencia a que, si el servidor civil incumple las normas establecidas en la citada ley y su Reglamento, incurre en falta disciplinaria; como puede advertirse, tal disposición, al señalar el incumplimiento de normas, constituye un tipo abierto de falta que debe ser complementada con la respectiva norma reglamentaria.
- Siendo así, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el numeral 98.2 de su artículo 98, ha desarrollado precisamente la falta establecida en el literal a) del artículo 85° de la citada Ley, especificando cuáles son las disposiciones que al incumplirse constituyen faltas disciplinarias. Así, una de esas disposiciones lo constituye el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del citado Reglamento General, el cual establece como uno de los hechos que constituye falta: (...) e. Acosar moral o sexualmente.
- En ese contexto, se reconocen como actos de hostilidad aquellos comportamientos que afectan la dignidad, integridad y condiciones laborales del servidor, siempre que se trate de conductas reiteradas, sistemáticas y con una finalidad de afectar o perjudicar al trabajador. A su vez, la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil ha establecido que para su configuración se requiere la presencia concurrente de: *i) reiteración o continuidad de actos, afectación a la dignidad del servidor, existencia de un desequilibrio o abuso de poder y gravedad suficiente para alterar el entorno laboral.*
- Por cuento, del análisis cronológico, basado en las declaraciones realizada por la denunciante, se evidencia que ninguna de las rotaciones dispuestas respecto a la servidora configura acto arbitrario, hostil o vejatorio; por ejemplo, respecto a la *primera rotación* de fecha 11 noviembre de 2024 se dispuso una rotación hacia el Instituto de Investigación, la cual finalmente fue dejada sin efecto a solicitud de la propia Directora de Instituto de la UNCA, sin que la servidora reporte afectación, oposición o denuncia en ese momento, lo que revela ausencia de perjuicio o animus hostil; cabe agregar que de los hechos a folios tres (3) narrados son incongruentes, no guardan relación con las siguientes documentales: Oficio N° 54-2024/VPA-BNGP-DII de fecha 18 de octubre



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 396-2025-CO-UNCA

de 2024, Oficio N° 0272-2024-VPA-UNCA de fecha 11 de noviembre de 2024 y Memorándum N° 332-2024-URRHH-DGA-UNCA de fecha 14 de noviembre de 2024, en tanto la denunciante se refiere a la primera rotación, indicando lo siguiente: (...) por lo que, dispuso al jefe de la Unidad de Recursos Humanos- UNCA- CPC, Julio Jhonatan Gopia Santa Cruz, que emitía el memorándum de rotación de la recurrente, como apoyo a la Dirección del Instituto de Investigación, sin embargo el 8 de noviembre de 2024, a fin de cumplir con la disposición, me comunique vía mensaje de WhatsApp, con la Dra. Blanca Gutiérrez, comunicándole las incidencias referidas al retraso en la entrega de cargo, sin tener respuesta alguna, además el 11 de noviembre de 2024, remite un mensaje a la docente en mención con el fin de comunicarle sobre los documentos pendientes del Instituto de Investigación, a lo que respondió que ya no era necesario mi apoyo, por lo que el 12 de noviembre del mismo año, mediante Oficio N° 064-2024-VPI-UNCA/IINV-D, la Dra. Blanca Gutiérrez, Directora del Instituto de Investigación desiste de la rotación.

- Por su parte, respecto a la segunda rotación, la denunciante anuncia la documental Memorándum N° 0320-2025-UNCA-DGA de fecha 26 de junio de 2025, la misma que no obra en el expediente; no obstante, sostiene que, dicha rotación estaba destinado a la Biblioteca Central, bajo una rotación temporal; al respecto, se advierte que como ella misma lo sostiene, duró únicamente cuatro días, y fue dejada sin efecto mediante Memorándum N° 0332-2025-UNCA-DGA del 4 de julio de 2025, restituyéndose a la servidora en su plaza de origen; en consecuencia, no existió una afectación real, continuidad, degradación profesional ni reiteración que permita configurar actos de hostigamiento laboral.

- Aunado a ello, el artículo 30 de Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala taxativamente los actos de hostilidad equiparables al despido entendidos como actos que son de tal magnitud que hacer insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, de esta manera son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

- Del análisis de los hechos fácticos que se desprenden del expediente ninguno de estos supuestos concurre en el caso, en tanto el denunciante no acreditado, que se le haya reducido su remuneración, categoría o derechos, no existe evidencia de agresiones físicas, verbales, humillaciones o expresiones que afecten su dignidad o su honra.

- En consecuencia, de la revisión de los hechos no se advierte un patrón sistemático, intencional o reiterado de afectación a la dignidad, integridad o condiciones laborales de la servidora denunciante, sino más bien, diferencias funcionales y administrativos propios del ejercicio de



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 396-2025-CO-UNCA

las funciones, lo cual se encuentra lejos de configurar hostigamiento laboral bajo los parámetros de la Ley del Servicio Civil y la doctrina administrativa

VI. DISPOSICIÓN DEL ARCHIVO

- Que, con Carta N° 021-2025-UNCA-TH, de fecha 11 de diciembre de 2025, el Presidente del Tribunal de Honor Externo de la UNCA, remite el Informe de Precalificación N° 010-2025-TH-UNCA, de fecha 11 de diciembre de 2025, relacionado con la denuncia suscrita por Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la UNCA, contra la docente Dra. Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, Docente Ordinario Asociado de la Universidad Nacional Ciro Alegria, recomendando que de conformidad al numeral 2 del artículo 32 y artículo 34 del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegria, aprobado mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 131-2024/CO-UNCA de fecha 22 de marzo de 2024, DECLARAR NO HA LUGAR el inicio de las acciones disciplinarias contra la docente Dra. Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, al advertir que los hechos denunciados no configuran los elementos mínimos necesarios para la configuración de hostigamiento laboral, por consiguiente se disponga el archivamiento;

Que, mediante Proveído N° 3040 de fecha 11 de diciembre de 2025, la Presidenta de la Comisión Organizadora de la UNCA, dispone al Secretario General, agendar en sesión de Comisión Organizadora, la Carta N° 021-2025-UNCA-TH, de fecha 11 de diciembre de 2025, emitido por el Presidente del Tribunal de Honor Externo de la UNCA;

Que, en Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegria N° 46-2025, de fecha 17 de diciembre de 2025, los miembros de la Comisión Organizadora, acordaron por unanimidad, DECLARAR NO HA LUGAR el inicio de las acciones disciplinarias contra la Docente Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, de conformidad con el numeral 2 del artículo 32 del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegria, y DISPONER el archivo de la denuncia presentada por la Ing. Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la UNCA, contra la Docente Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, Docente Ordinario de la Universidad Nacional Ciro Alegria, al advertir que los hechos denunciados no configuran los elementos mínimos necesarios para la configuración de hostigamiento laboral;

Que, en uso de las atribuciones conferidas al Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegria, contenidas en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UNCA y Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, modificada por Resolución Viceministerial N° 055-2022-MINEDU;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR NO HA LUGAR el inicio de las acciones disciplinarias contra la Docente Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, de conformidad con el numeral 2 del artículo 32 del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegria.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER el archivo de la denuncia presentada por la Ing. Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la UNCA, contra la Docente Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, Docente Ordinario de la Universidad Nacional Ciro Alegria, al advertir que los hechos denunciados no configuran los elementos mínimos necesarios para la configuración de hostigamiento laboral.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR a la Docente Blanca Nelly Gutiérrez Pérez, a la Ing. Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, al Tribunal de Honor, el despacho de Presidencia, Vicepresidencia Académica, Vicepresidencia de Investigación, Departamento de Ciencias e Ingeniería, Unidad de Recursos Humanos y Responsable de Actualización del Portal de Transparencia, para conocimiento, cumplimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

