

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

VISTO:

El Informe N°D000032-2022-PENSION65-UTAPURIMAC, de fecha 28 de octubre de 2022, emitido por la Jefa de la Unidad Territorial de Apurímac del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" en su condición de órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor Ronald Gutiérrez Muñoz, Coordinador Territorial de la referida Unidad Territorial, así como los demás actuados que obran en el expediente administrativo del caso, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único que se aplican a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101- 2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; la cual es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 1057 y la Ley N° 30057;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, mediante el memorando N° 0017-2020-MIDIS/P65-DE/CT de fecha 25 de noviembre del 2020, el Coordinador Técnico de la Dirección Ejecutiva del Programa Pensión 65, puso en conocimiento del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos que con fecha 22 de Octubre del 2020 se recibió el correo del servidor investigado, por el cual indicó que se realizaría una huelga preventiva de 48 horas, exigiendo la destitución del Jefe de la UT Apurímac, lo cual fue reiterado con correo de fecha 24 de noviembre de 2020;

Que, a través del memorando N° 0417-2020-MIDIS/P65-DE/RRHH, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos trasladó a la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios los documentos antes mencionados a fin de calificar la actitud adoptada por los trabajadores de la UT Apurímac, conforme a su competencia;

Que, con el Memorando N° 033-2020-MIDIS/P65-URH-STPAD, la Secretaría Técnica le solicitó al servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz** que informe sobre las presuntas infracciones en las que habría incurrido;

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Que, mediante el Informe N° 001-2020-CT/PROGRAMAP65-AB-APURIMAC, el servidor Ronald Gutiérrez Muñoz, señaló principalmente que en salvaguarda de un trabajo en equipo y un clima laboral adecuado se solicitó la renuncia o destitución del JUT Euclides Ticona Chayña, debido a que su presencia era insostenible dado a sus constantes abusos, y al no tener respuesta y haber agotado el diálogo con las autoridades del programa se optó por una medida de fuerza, hechos que según el investigado no califican como falta administrativa, sino que eran acciones que buscaban reivindicar derechos vulnerados de los servidores;

Que, mediante el Informe N° D000059-2021-PENSION65-STPAD de fecha 26 de octubre de 2021, la Secretaría Técnica de los de los procedimientos administrativos disciplinarios luego de la precalificación de los hechos recomendó disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Ronald Gutiérrez Muñoz;

Que, con la Carta N° D000017-2021-PENSION65-UT APURIMAC de fecha 03 de noviembre de 2021, se notificó en esa misma fecha el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Ronald Gutiérrez Muñoz, concediéndole el plazo de 05 días hábiles para la presentación de sus descargos;

Que, a través de la Carta N° 001-2021-RGM-CTA-PNAS PENSION65-UT APURIMAC, el servidor Ronald Gutiérrez Muñoz, solicitó una prórroga de 05 días para presentar sus descargos, la misma que le fue concedida;

Que, el 17 de noviembre de 2021, el servidor presentó sus descargos, exponiendo sus argumentos de defensa, en los cuales niega haber ejercido una coacción sobre la Directora Ejecutiva, y solicita la valoración adecuada de sus descargos, así como la falta de antecedentes negativos durante su permanencia en la entidad;

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Que, de acuerdo con los hechos expuestos, se consideró que el servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, Coordinador Territorial de la UT Apurímac, presuntamente habría transgredido las siguientes disposiciones legales:

- **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

4. Ejercicio Adecuado del Cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

(...).

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

(...)

1. Presionar, amenazar y/o acosar

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Ejercer presiones, amenazas (...) contra otros servidores públicos (...) que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas;

Que, en este sentido, se imputó al servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, la presunta comisión de la falta tipificada en el artículo 85, literal q) de la Ley del Servicio Civil, concordando con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que a la letra dicen:

➤ **Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil**

Artículos 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo:
(...)

q) Las demás que señale la Ley.

➤ **Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria, aquellas previstas (...) en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título;

Que, a través de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC de fecha 26 de junio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedentes administrativos sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en cuyos fundamentos 48 y 49 señaló: **“48. Al respecto, el artículo 85º de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. 49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta.” (énfasis añadido);**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Que, en atención a los precedentes antes mencionados, se imputó la comisión de falta administrativa por la presunta contravención de deberes establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública;

FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS QUE SE ARCHIVA EL PRESENTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, previo al pronunciamiento sobre la responsabilidad del servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, en la comisión de los hechos imputados, es preciso recordar que los mismos tienen su origen en la Carta N° 001-R.G.M.PNAS65-UT-APU de fecha 22 de octubre del 2020, por la cual el servidor investigado se dirigió a la Directora Ejecutiva del Programa Pensión 65, indicando que los trabajadores de la UT Apurímac se encontraban en huelga de brazos caídos los días 29 y 30 de octubre del 2020, exigiendo la destitución del jefe de la Unidad Territorial Apurímac, adjuntando una acta de asamblea ordinaria de fecha 20 de octubre de 2020, presuntamente suscrita por los trabajadores de la UT Apurímac, en la cual se alude que la Dirección Ejecutiva del Programa Pensión 65 no viene atendiendo su petitorio a fin que se destituya al Jefe de la UT Apurímac, acordando realizar una huelga de 48 horas, y que de no llegar a un acuerdo, continuarían con una huelga indefinida hasta lograr la destitución exigida;

Que, asimismo con la Carta N° 002-R.G.M.PNAS65-UT-APU de fecha 24 de noviembre del 2020, el investigado se dirigió a la Directora Ejecutiva indicando lo siguiente : *"(...) nos declaramos en huelga los días martes 01, miércoles 02 de diciembre del 2020 y de no alcanzar respuesta en referido plazo, se iniciará una huelga indefinida (...)"*, con la finalidad de ejercer coacción para que se proceda a la destitución del Jefe de la UT Apurímac;

Que, de la situación antes descrita se estableció a nivel indiciario que el servidor investigado, con motivo del ejercicio de su función de representante sindical de los trabajadores de la UT Apurímac, ejerció coacción contra la Directora Ejecutiva del Programa Pensión 65, a fin que retire del cargo al Jefe de dicha Unidad Territorial, caso contrario, iniciarían una huelga que conllevaría al perjuicio de los ciudadanos de dicha región, quienes no obtendrían los servicios que el Programa Pensión 65 prestaba, en detrimento de su derecho a recibir la subvención económica de la eran beneficiarios, y cuya falta de atención podía generar la afectación a la vida y salud de los beneficiarios del Programa Pensión 65 en Apurímac; conducta contraria al deber de realizar un ejercicio adecuado del cargo establecido en el artículo 7 numeral 4 de la Ley N° 27815;

Que, de igual manera, se advirtió que las Cartas N° 001 y 002-R.G.M.PNAS65-UT-APU, cursadas a la Directora Ejecutiva por parte del investigado, pretendían ejercer presión e inducir a la realización de un acto arbitrario, consistente en la destitución del cargo del en ese entonces Jefe de la UT Apurímac, bajo la amenaza del inicio de una huelga indefinida por parte de todos los trabajadores de dicha dependencia, en caso no se atiende lo exigido; por lo que habría incurrido en la prohibición que tienen los servidores públicos de amenazar o ejercer presión contra otro servidor público, a fin de inducirlo a la comisión de acciones dolosas, tal como se describe en el artículo 8, numeral 5 de la Ley N° 27815;

Que, en merito a lo expuesto se imputó al servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, haber coaccionado a la señora Mabel Gálvez Gálvez, Directora Ejecutiva del Programa Pensión 65, a través de los correos electrónicos de fechas 22 de octubre y 24 de noviembre del año 2020, a fin que destituya

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

al Jefe de la UT Apurímac Euclides Ticona Chayña, caso contrario, los trabajadores de la referida UT realizarían una huelga indefinida, amenazando así con afectar la misión que tiene el Programa Pensión 65 en dicha región;

Que, estando a los hechos expuestos, se estableció que existían indicios suficientes sobre la presunta comisión de falta de carácter disciplinario por parte del servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, lo que motivo el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en su contra;

Que, en este sentido, corresponde precisar que luego de notificado el servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, del inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, formuló sus descargos señalando principalmente lo siguiente:

- Que, su persona y los demás servidores de la UT Apurímac han conformado y registrado su sindicato, siendo su persona el secretario general, por lo que actuaba en representación de sus compañeros y tenía la presión de dicho colectivo, generándole una responsabilidad.
- Que, con el correo de fecha 22.10.20, interpuso un reclamo ante el superior, comunicándole que luego de cinco meses de soportar maltrato y abusos por parte del JUT de Apurímac, los servidores de la mencionada UT no recibieron el auxilio de las autoridades del programa que estaban informadas de tal situación, por lo que como medida preventiva decidieron realizar una huelga de 48 horas y solicitar la remoción de dicha autoridad, a fin que cesen los maltratos y la sensación de amenaza constante de despidos arbitrarios.
- Que, con dicha comunicación no se incurrió en falta, pues no se utilizó ninguna palabra ofensiva y/o agravante, de faltamiento de respeto a la autoridad superior, y cuya única intención fue comunicar una medida preventiva de lucha.
- Que, igualmente con la comunicación del 24.10.2020, tampoco se advierte una falta administrativa ni palabras que agraven o falten el respeto al superior jerárquico, por el contrario, con cordialidad y respeto se dan a conocer los acuerdos arribados por la continuidad del maltrato del JUT.
- Que, incluso en respuesta a esta última comunicación, la directora ejecutiva le informo que el Coordinador Técnico, la asesora de Dirección Ejecutiva y el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos se contactarían con su persona, siendo percibida esta comunicación como respetuosa y alturada.
- Que, además las cartas cursadas también tuvieron la intención de informar que el JUT no asistía a las reuniones multisectoriales, quienes también habían presentado su reclamo a las autoridades del programa, pero tampoco fueron escuchados.
- Que, el día 23.10.2020 se llevó a cabo una reunión virtual donde la dirección ejecutiva se comprometió a dar una solución en un plazo de 15 días, sin embargo, pasaron más de 30 días y no hubo una respuesta.
- Que, finalmente la huelga preventiva no llegó a concretarse.
- Que, las comunicaciones cursadas no constituyen ni inducen a la coacción, sino que ponen en evidencia las deficiencias y desavenencias ocurridas en con la gestión administrativa de la UT Apurímac.
- Que, la remoción de un funcionario de confianza no es un perjuicio sino una potestad de la autoridad superior.
- Que, es consciente que su accionar ha podido generar incomodidad y malestar a los superiores jerárquicos, por lo que expresa sus disculpas y el compromiso de que no

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

volverá a generarse en lo posterior y reitera que la intención de sus comunicaciones fue recuperar la paz y bienestar laboral, afectadas por la conducta del JUT.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Que, sobre el particular resulta preciso señalar que, el órgano instructor informo con el informe de vistos que ha realizado la valoración conjunta de las pruebas de cargo y de descargo, de las cuales ha logrado establecer que efectivamente el imputado curso dichas comunicaciones a la Directora Ejecutiva en mérito a las quejas y denuncias por maltrato, abuso de autoridad y hostigamiento laboral que los servidores de la UT Apurímac presentaron contra el Jefe esta Unidad Territorial, lo que habría originado un resquebrajamiento de las relaciones y el clima laboral;

Que, asimismo se advirtió que dichas quejas contaban con la adhesión de la mayoría de los servidores de la UT, quienes suscribieron un memorial en contra del Jefe, asimismo se ha corroborado que designaron al imputado como su representante para tratar el tema con las autoridades del Programa, lo cual resulta coherente con lo señalado por el imputado que al ser el representante de los servidores, asumiera la presión de sus compañeros y la responsabilidad de lograr que las autoridades del programa cumplieran con atender sus reclamos y darles una solución a su problema de alteración del clima laboral, propiciado presuntamente por las actitudes negativas del jefe;

Que, analizadas las comunicaciones cursadas por el imputado a la Directora Ejecutiva, el instructor señaló que si bien las mismas no contienen términos ofensivos o de faltamiento de palabra, en un primer momento, se apreció que tenían la intencionalidad de ejercer presión o coacción, además de inducir a la toma de una decisión propia de la Dirección Ejecutiva, sin embargo el imputado en sus descargos de manera sostenida ha señalado que su intención nunca fue coaccionar ni presionar a la Directora Ejecutiva, sino buscar una solución al problema y dar a conocer a las autoridades de la entidad que el mismo estaba causando una afectación a la salud mental en todos los servidores de la UT, por lo que en el ánimo de promover la buena marcha laboral, trataban de buscar mecanismos para recuperar la paz y el bienestar laboral; además de buscar la intervención de las autoridades del programa y la atención de sus demandas;

Que, asimismo mencionó que era preciso tener en consideración que finalmente la huelga no se llevó a cabo, como lo ha señalado el imputado, hecho que ha sido corroborado con lo reportado por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos mediante el Memorando N° D000523-2021-PENSION65-URH, por lo que no se afectó la misión del Programa Pensión 65 en dicha región;

Que, en el caso concreto, refirió que resultaba necesario tener en consideración al principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10º del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, el cual señala que *“La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”*, siendo que, para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

meramente objetiva¹. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta;

Que, luego del análisis fáctico y jurídico de los hechos y normas aplicables al caso, el órgano instructor señaló que a su juicio que se había generado una duda razonable en cuanto a la intencionalidad del imputado, no pudiendo establecerse un grado de certeza suficiente respecto a la responsabilidad subjetiva del mismo, pues no ha logrado acreditarse que sus acciones tenían una intención dolosa, hecho que debe ser interpretado a favor del imputado,

Que, además señaló se debía tener en consideración el principio de presunción de inocencia, que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional² del siguiente modo: *"(...) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable"*.

Que, sobre la base de los argumentos antes señalados, el instructor indicó que ha quedado establecido que toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario. Es decir, ninguna persona puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas.

Que, como resultado de la instrucción del presente procedimiento administrativo disciplinario el órgano instructor concluyó que no se había logrado demostrar de manera fehaciente e irrefutable la responsabilidad disciplinaria del servidor investigado, por lo que dicha situación debía ser utilizada a favor de éste para su absolución de los cargos imputados 3, ello de conformidad con el principio de presunción de inocencia invocado en su informe instructor, por lo que recomendó al órgano sancionador declarar la inexistencia de mérito para imponer sanción al señor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, Coordinador Territorial de la UT Apurímac, al no haber quedado acreditada su responsabilidad en comisión de falta imputada, y disponer el archivo del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Que, este órgano sancionador ha analizado los argumentos expuestos por el instructor, arribando a la conclusión de que efectivamente no se ha logrado acreditar fehacientemente la responsabilidad del servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, en los hechos materia de imputación, por lo que decide aceptar la recomendación del órgano instructor y declarar la inexistencia de

¹ GÓMEZ TOMILLO, Manuel. "Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Penal. Análisis del derecho positivo peruano. Especial consideración de los principios de legalidad, culpabilidad y oportunidad", en: Revista de Derecho, Volumen 4, Universidad de Piura, 2003, p. 51.

² Fundamento 2º de la sentencia recaída en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC

³ Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. Pg.725-727. *"La presunción de licitud, inocencia, de corrección (...) Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere los siguientes atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento: (...) A la absolución en caso de insuficiencia probatoria o duda razonable sobre su culpabilidad. (Si la evidencia actuada en el procedimiento administrativo sancionador no llega a formar convicción de la ilicitud del acto y de la culpabilidad del administrado, se impone el mandato de absolución implícito que esta presunción conlleva – in dubio pro reo -. En todos los casos de inexistencia de prueba necesaria para destruir la presunción de inocencia, incluyendo la duda razonable, obliga a la absolución del administrado)"*.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

responsabilidad administrativa disciplinaria del mencionado servidor, disponiendo el archivo de presente procedimiento.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- DECLARAR la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, Coordinador Territorial de la UT Apurímac, conforme a los considerandos expuestos en la presente resolución y disponer el **ARCHIVO** del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 2.- OFICIALIZAR la presente resolución para lo cual se encarga a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", la **notificación** de la misma al servidor **Ronald Gutiérrez Muñoz**, y remita a la Unidad de Recursos Humanos la copia del cargo de notificación para su archivo correspondiente.

Artículo 4. - DEVOLVER los actuados a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para el archivo y custodia del expediente administrativo.

Artículo 5.- DISPÓNGASE que la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", en el plazo máximo de dos (02) días hábiles de emitido el presente acto administrativo efectúe su publicación en el portal institucional y el portal de transparencia estándar del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65": <http://www.gob.pe/pension65>.

Firmado digitalmente por

José Gabriel Quevedo Chong
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65