



Academia de la Magistratura

RESOLUCIÓN N° 035-2022-AMAG/SA

Lima, 16 de setiembre de 2022.

VISTO:

El recurso de apelación de fecha 29 de abril de 2022; interpuesto por el servidor sancionado **Juan Carlos ROMANI CARBAJAL** en contra de la Resolución N° 010-2022-AMAG/SA-RRHH-OS de fecha 06 de abril de 2022, que resuelve sancionar con amonestación escrita al referido servidor, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido bajo el Expediente N° 012-2020-AMAG/SA/RR.HH/STDRPS y;

CONSIDERANDO:

Que, la Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado peruano, que tiene como finalidad desarrollar un sistema integral y continuo de capacitación, actualización, perfeccionamiento, certificación y acreditación de los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público en todas sus instancias, propiciando su formación ética y jurídica, fue creada como organismo constitucional mediante el artículo 151° de la Constitución Política de 1993 y se rige por la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, así como sus normas internas.

Que, el TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dispone en su artículo 117° la facultad de contradicción, mediante la cual todo servidor o administrado, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, puede proceder con su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos regulados en la Ley, en concordancia con el artículo 120°, de la citada norma.

Que, así mismo dicho cuerpo normativo establece en su artículo 218°, los Recursos Administrativos, entre los cuales tenemos el recurso de reconsideración y apelación, siendo este último regulado por el artículo 220° de la Ley, que a la letra dice: *“El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.”*

Que, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en su artículo 95.3, dispone: *“El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo”*, concordante con lo dispuesto en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Que, para el caso en concreto, con fecha 06 de abril de 2022, se remite la CARTA N° 013-2022-AMAG/SA-RRHH-OS, el mismo que el sancionado **Juan Carlos ROMANI CARBAJAL**, acusa recibo en fecha 07 de abril



Academia de la Magistratura

de 2022, conforme se aprecia del cargo de notificación de segunda visita dejado bajo puerta, cumpliendo con notificar, la **Resolución N° 010-2022-AMAG/SA-RR.HH-OS**, de fecha 06 de abril de 2022, que resuelve **SANCIONAR CON LA MEDIDA DISCIPLINARIA DE AMONESTACIÓN ESCRITA** al referido servidor, en relación al procedimiento disciplinario seguido bajo el Expediente N° 012-2020-AMAG/SA/RR.HH/STRDPS, el cual es impugnado mediante Recurso de Apelación de fecha 29 de abril de 2022, interpuesto dentro del plazo y cumpliendo con los requisitos de Ley, por lo que viene en alzada solicitando se reevalúe la decisión de la autoridad sancionadora y bajo dicho examen se determine los siguientes agravios conforme lo expone en el recurso presentado:

Que, se tiene que dentro de los antecedentes, el **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 034-2021-AMAG/SA/RRHH/STRDPS**, de fecha 30 de marzo de 2021, emitido en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-P, actualizada mediante Resolución N° 092-2016-SERVIR-PE, la misma que desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario que establece la Ley N° 30057; la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Academia de la Magistratura, recomienda el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la existencia de presunta responsabilidad administrativa, notificándole el cargo imputado mediante **CARTA N° 026-2021-AMAG/SA**, de fecha 07 de abril de 2021, notificada en fecha 08 de abril de 2021, el mismo que determina que la conducta del servidor, *se encontraría tipificado, de acuerdo con lo establecido por el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley General del Servicio Civil: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de sus Funciones.*

Que, el servidor investigado habría incurrido en negligencia en el desempeño de sus funciones, tratándose de una falta por omisión, en relación a los hechos que a continuación se detallan:

- *Emitió conformidades de servicio de pago de refrigerio de trabajadores del TUO 728 de la institución las mismas que tiene como parte de sustento, la lista de los trabajadores beneficiados donde se aprecia la inclusión indebida de personal que no cumplía con los requisitos de “**día efectivamente laborado**”, al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencia, en el mes de marzo 2017 por el monto de S/ 97.20. inobservando las disposiciones de la AMAG para otorgamiento de dicho beneficio cuya condición o requisito exigido era “**día efectivamente laborado**” durante la jornada legal de trabajo; favoreciendo indebidamente a varios servidores que no cumplían dicha condición, afectando el uso eficiente de los recursos públicos y generando un perjuicio económico a la institución.*

Que, mediante Escrito de fecha 22 de abril de 2021, el servidor procesado **formula los descargos de Ley**, rechazando el cargo imputado, presentando como argumento de defensa que habría cumplido con sus funciones, por lo cual se tiene de los argumentos plasmados:

- Indica que la imputación realizada por la entidad no cumple con la individualización de los hechos, puesto que de forma genérica indica que emitió conformidades de servicios, sin indicar cuales de estas



Academia de la Magistratura

conformidades son las que supuestamente tiene la inclusión indebida del personal. Asimismo, tampoco ha señalado cuales son los supuestos trabajadores que habían sido incluidos de forma indebida, tampoco, que personal ha gozado de vacaciones, descanso médico y/o licencia.

- Refiere que, la entidad al momento de imputar la falta debió de haber realizado la subsunción y la identificación de forma clara y precisa de los hechos, sin embargo, esta omisión por parte de la entidad le genera indefensión al momento de realizar sus descargos.
- El servidor indica que en la Carta N° 026-2021-AMAG/SA no indica la lista del personal que presuntamente habría recibido el beneficio de forma ilegal, se advierte de la revisión del Informe de Auditoría que la Comisión Auditora, que se le ha otorgado el beneficio de refrigerio al servidor Arturo Segundo del Pozo Cárdenas, quien se encontraba de vacaciones por un periodo de 10 días calendarios.
- Asimismo, indica el servidor que durante el periodo de duración de su encargatura (8 días) de la Subdirección de Personal de la Academia de la Magistratura, el personal contratado bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728, venía recibiendo el beneficio económico denominado “Servicio de Refrigerio”, en virtud de su adquisición por costumbre que se venía dando a los trabajadores, no otorgándose el beneficio a los servidores que tenían días de inasistencias, pero si considerándose a los trabajadores que se encontraban gozando del periodo vacacional, aplicándose así la suspensión imperfecta, donde el empleador debe seguir pagando los beneficios al trabajador.
- Que, en relación de la Carta N° 026-2021-AMAG/SA ha contravenido lo establecido por las Resoluciones que dieron lugar al beneficio económico del refrigerio, que se otorga en base a la adquisición por costumbre, que se inició en el año 1996 con Resolución Directoral N° 041-96-DG-AMAG, Resolución Directoral N° 076-97-DG-AMAG, la Resolución Directoral N° 030-99- DG-AMAG y la Resolución Directoral N° 001-2002-AMAG-DG.
- Que, como medio de defensa el servidor indica que, mediante la costumbre se ha generado derecho laboral a favor de los trabajadores de la AMAG, atendiendo a la uniformidad y reiteración en su otorgamiento como en la forma para su entrega, reiterancia que excede de dos años, lo que acredita que la AMAG, desde 1997, por disposición unilateral aprueba el reconocimiento de un beneficio que incluye las excepciones previstas en la normativa en lo vinculado al día efectivamente trabajado, y que no puede ser desconocido de manera unilateral por ningún funcionario público

Que, mediante **INFORME FINAL DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 003-2021-AMAG/DA-AD HOC**, de fecha 16 de junio de 2021, la autoridad del PAD, emite pronunciamiento y se funda en la existencia de responsabilidad administrativa, considerando que la infracción cometida por el servidor JUAN CARLOS ROMANI CARBAJAL, en su calidad de Subdirector (e) de Recursos Humanos, constituye falta disciplinaria, al emitir conformidades de servicio de pago de refrigerio de trabajadores del TUO 728 de la institución la misma que tiene como parte de sustento, la lista de los trabajadores beneficiados donde se aprecia la inclusión indebida de personal que no cumplía con los requisitos de “**día efectivamente laborado**”, no advirtiendo que algunos servidores no les



Academia de la Magistratura

correspondía dicho beneficio y conforme al análisis respecto a la infracción imputada al servidor Juan Carlos Romani Carbajal, **se determinó que el cargo imputado enervó el principio de presunción de licitud**, por lo tanto, configuró una falta administrativa, por lo que el cargo imputado de haber emitido conformidades de servicios por pagos de refrigerio de trabajadores del régimen del D.L. 728 de la institución las mismas que tienen como parte de sus sustentos, la lista de los trabajadores beneficiados donde se aprecia, la inclusión indebida de personal que no cumplía con el requisito de **“día efectivamente laborado”**, al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias, en el mes de marzo de 2017 por el monto de S/ 97.20, inobservando las disposiciones internas de la AMAG generadas en base a la adquisición por “costumbre” para el otorgamiento de dicho beneficio cuya condición o requisito exigido era **“día efectivamente laborado”** durante la jornada legal de trabajo; favoreciendo indebidamente a servidores que no cumplían dicha condición, es decir, no habrían laborado, afectando el uso eficiente de los recursos públicos y generando un perjuicio económico a la institución, lo que configuran la presunta responsabilidad administrativa, derivada del incumplimiento de las funciones, por lo que habría generado al estado perjuicio al no actuar en forma diligente, máxime que en su calidad de especialista legal de la Subdirección de Recursos Humanos, conocía la Ley.

Que, con fecha 31 de marzo de 2022, se cita a informe oral al investigado JUAN CARLOS ROMANI CARBAJAL, en aplicación del artículo 112° del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, la misma que fue solicitada en fecha 05 de abril de 2022, recepcionada en fecha 06 de abril de 2022, en plazo extemporáneo, quedando la causa expedita para resolver.

Que, con fecha 06 de abril de 2022, la Sub dirección de Recursos Humanos, actuando como órgano sancionador, cumple con emitir la Resolución N° 010-2022-AMAG/SA-RR.HH-OS, que determina **SANCIONAR CON LA MEDIDA DISCIPLINARIA DE AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor JUAN CARLOS ROMANI CARBAJAL, por el procedimiento administrativo disciplinario iniciado mediante la **CARTA N° 026-2021-AMAG/SA**, de fecha 30 de marzo de 2021.

Que, con fecha 29 de abril de 2022, el impugnante interpone recurso de apelación, solicitando se efectúe un nuevo examen sobre el acto de sanción administrativa emitido por la autoridad sancionadora, solicitando sea revocada la decisión de la autoridad del procedimiento disciplinario y como consecuencia se declare la absolución de los cargos imputados, por lo que de la revisión del recurso se observa la presentación de medios probatorios incorporados por el impugnante y presenta una interpretación distinta de las pruebas obrantes en el expediente y por ende se funda en diferente interpretación y puro derecho, por lo que realiza la exposición de los siguientes agravios de hecho y derecho:

1. El beneficio de servicio de refrigerio se venía otorgando a todo el personal por una cuestión de costumbre desde el año 1995 para adelante.
2. No se ha tomado en cuenta las excepciones al pago de días efectivamente laborados prescritos en el artículo 8° del TUO de la Ley N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, en las cuales se determina: c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.



Academia de la Magistratura

3. Indica que la responsable de hacer seguimiento del cumplimiento de la ejecución contractual “refrigerio” era la Licenciada Guissella Tito Rebata, a quien se la asignó dicha función mediante MEMORANDO N° 24-2017-AMAG-SA/PER de fecha 30 de enero de 2017.
4. Advierte que la servidora Guissella Tito Rebata, visó las listas de beneficiados para percibir el Servicio de Refrigerio para los meses de enero, febrero y marzo de 2017, por lo que emitió las conformidades de servicio N° 011-2017-AMAG/PER, 012-2017-AMAG/PER y 013-2017-AMAG/PER, indicando que la negligencia no sería del apelante, sino de la servidora Guissella Tito Rebata.
5. Se habría vulnerado su derecho a la defensa y al debido procedimiento al no haberle programado su informe oral, conforme lo dispone el Art. 112° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, dentro del plazo otorgado de 3 días, a pesar de haber presentado la solicitud en el plazo de Ley.
6. Se habría vulnerado el principio de legalidad y tipicidad en relación al precedente de observancia obligatoria; así mismo existiría una diferencia de imputación en el acto de inicio y la resolución de sanción.
7. No se habría observado el debido procedimiento administrativo, el principio de legalidad y tipicidad respecto de la incorrecta subsunción de los hechos y la falta administrativa.
8. La Resolución de Sanción debe ser declarada nula al haberse vulnerado el deber de motivación.
9. La Resolución de Sanción debe ser declarada nula por vulnerar el principio de causalidad.

Que, con Informe N° 916-2022-AMAG-SA/RR.HH., la Subdirección de Recursos Humanos, remite a Secretaría Administrativa, el recurso de apelación contra la Resolución N° 010-2022-AMAG-SA-RR.HH.-OS, presentado por el señor Juan Carlos Romaní Carbajal;

Que, atendiendo a lo expuesto por el impugnante, se tiene los agravios expuestos los cuales pasaran a examinarse y conforme se acredite su relevancia jurídica al tratarse de un tema no resuelto en la resolución de sanción, esta autoridad pasara a resolver conforme a derecho, por lo que analizando los agravios 1, 3 y 4, se tendría que dichos fundamentos ya fueron debidamente examinados y expuestos en el escrito de descargo, los cuales no habrían rebatido el cargo imputado, pero si habrían generado un atenuante a la infracción cometida. Así mismo en relación a los agravios 2 y 5, sobre el numeral 2, las excepciones al pago de días efectivamente laborados prescritos en el artículo 8° del TUO de la Ley N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, conforme lo determina el Informe de Auditoría No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC- Observación 04, ha sido contundente al determinar como requisito **sine qua non** para la percepción del beneficio económico del servicio de refrigerio que el **día sea efectivamente laborado** por lo que dicha excepción no aplicaría para el presente caso, en relación al numeral 5, corresponde establecer que la Subdirección de Recursos Humanos no habría tomado conocimiento de la solicitud de informe oral sino hasta el día 06 de abril de 2022, emitiendo el acto resolutivo impugnado, así también en relación a la vulneración alegada, la autoridad del servicio civil, habría establecido una línea a través del INFORME TÉCNICO N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, la misma que determina en sus conclusiones, el hecho de no informar oralmente ante la autoridad no vulnera el derecho a la legítima defensa ni el debido procedimiento, para mejor comprensión cito:

“(…)”

III. Conclusiones:



Academia de la Magistratura

3.1 Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicar el informe al servidor a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. Ello implica que al notificar al servidor con el informe del órgano instructor, la entidad pone en su conocimiento que tiene la posibilidad de ejercer su derecho de defensa de manera oral, de manera que se indica con el documento notificado los plazos y el lugar donde deberá presentar su solicitud.

3.2 De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos. (...)

En relación al agravio expuesto en el numeral 6, sobre una presunta vulneración a los principios de legalidad y tipicidad al haberse modificado la imputación en la carta de inicio y la resolución de sanción, dicha afirmación no se ajustaría a la verdad, toda vez que de autos se observa que la carta de inicio en la página 2, el cargo imputado: *“(..). En esa línea de ideas se tiene un hecho relevante: Emitió conformidades de servicios por pagos de refrigerio de trabajadores del TUO 728 de la institución las mismas que tienen como parte de sus sustentos, la lista de los trabajadores beneficiados donde se aprecia, la inclusión indebida de personal que no cumplía con el requisito de “día efectivamente laborado”, al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias, en el mes de marzo de 2017 por un monto de S/ 97.20, inobservando las disposiciones internas de la AMAG para el otorgamiento de dicho beneficio cuya condición o requisito exigido era “día efectivamente laborado” durante la jornada legal de trabajo; favoreciendo indebidamente a varios servidores que no cumplían dicha condición, afectando el uso eficiente de los recursos públicos y generando un perjuicio económico a la institución.*”, este cargo ha sido debidamente examinado en la Resolución N° 010-2022-AMAG/SA-RR.HH-OS, en las página 11, numeral 3.5, en el cual se detalla la imputación en forma expresa, así mismo en la página 12, en el numeral 4.1, nuevamente se vuelve a citar la imputación, siendo la misma en forma literal, por lo cual el fundamento del agravio no correspondería.

En relación al agravio expuesto en el numeral 7, sobre una vulneración al debido procedimiento administrativo, el principio de legalidad y tipicidad respecto de la incorrecta subsunción de los hechos y la falta administrativa, se tendría que el procedimiento disciplinario seguido en contra del servidor JUAN CARLOS ROMANI CARBAJAL, a través del Expediente N° 012-2020, tuvo como base fundamental el Informe de Auditoría N° 5641-2019-CG/JUSPE-AC, en el extremo de la Observación N° 04, relacionado a los beneficios económicos denominados “servicio de refrigerio”, otorgado a los trabajadores de la Academia de la Magistratura durante los años 2015, 2016, 2017 y 2018, al personal que no cumplía la condición de “día efectivamente laborado” generado pagos indebidos por S/ 60,272.30, afectando el uso eficiente de los recursos públicos, por lo que la intervención directa del sancionado fue emitir las conformidades sin advertir que como condición de trabajo dicho beneficio sólo era aplicable a los trabajadores que habían realizado trabajo efectivo, por lo que no existiría un conflicto de ideas entre la subsunción de los hechos y el cargo imputado, el cual determinó como falta



Academia de la Magistratura

disciplinaria, lo dispuesto en el artículo 85°, literal d) La negligencia en el desempeño de sus funciones, de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

En relación a los agravios expuestos en los numerales 8 y 9, que conforme lo expone el impugnante la afectación recaería en un pedido de nulidad, por transgresión al deber de motivación y al principio de causalidad, que conforme lo expone el artículo 10° del TUO de la Ley 27444, todo acto administrativo debe encontrarse debidamente motivado exponiendo los argumentos jurídicos que respalden la decisión de la autoridad administrativa, hecho que ha sido debidamente garantizado durante el desarrollo del procedimiento disciplinario emitiendo la decisión correspondiente, emitiendo una decisión garantista al haber disminuido la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneraciones a una amonestación por escrito, entendiendo que han existido fundamentos en los descargos que establecen una disminución de la responsabilidad, pero que no exime al sancionado, por lo que en dicho extremo no es atendible el pedido de nulidad del acto sancionador, así mismo sobre el principio de causalidad, el impugnante pretende desviar su actuación infractora a un tercero, amparándose en el principio de confianza, indicando que la responsabilidad recaería en la Asistente Social Guissella Tito Rebatta, quien habría visado los listados que el habría autorizado, en ese sentido, se debe establecer que dicho argumento ya ha sido debidamente examinado por la autoridad sancionadora, por lo que se debe precisar que la imputación dirigida al sancionado fue haber emitido conformidades, por lo que al entender de esta autoridad, el argumento expuesto por el sancionado buscaría no desviar la imputación sino ampliar la imputación incorporando a otros servidores a fin de que sean procesados y sancionados, hechos que no corresponden a esta autoridad en calidad de revisora, por lo que dicho argumento no rebatiría los cargos imputados.

En ese sentido, esta Secretaría Administrativa, actuando como superior en grado, ha conocido el recurso interpuesto y no encontró argumentos que desestimen la sanción impuesta, máxime que como indica la autoridad que emitió el acto, se tiene que el servidor JUAN CARLOS ROMANI CARBAJAL, habría sido negligente en el cumplimiento de sus funciones habiéndosele imputado 01 cargo, el cual fue debidamente atenuado y disminuido en la sanción, pero que no fue desvirtuado, por lo que no habría una modificación en la decisión emitida por el órgano sancionador, confirmando la apelada.

En uso de las facultades y atribuciones otorgada por la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-jus, y demás normas conexas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el servidor **JUAN CARLOS ROMANI CARBAJAL** en su calidad de Subdirector de Recursos Humanos, y en consecuencia **CONFIRMAR** la **Resolución N° 010-2022-AMAG/SA-RR.HH-OS**, de fecha 06 de abril de 2022, que resuelve sancionar con **AMONESTACIÓN ESCRITA** al referido servidor, en mérito a lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.



Academia de la Magistratura

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución al servidor, con las formalidades de Ley, determinadas en el artículo 20° y 21° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, aprobado mediante D.S. N° 004-2019-JUS, o por cualquier medio electrónico alternativo debidamente autorizado por el servidor impugnante.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que se remitan los actuados a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura, a fin de que efectúe las acciones respectivas en el ámbito de su competencia, señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE y actualizada mediante Resolución N° 092-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia de la AMAG.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado Digitalmente

MIGUEL ÁNGEL DÁVILA SERVAT
Secretario Administrativo
Academia de la Magistratura

CC. Interesado
Archivo