

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 0107-2023-AMAG/SA-RRHH-STPAD, de fecha 28 de noviembre de 2023; la Carta N° 011-2023-AMAG/SA-OI, de fecha 28 de noviembre de 2023; el Escrito de descargo, de fecha 11 de diciembre de 2023; el Informe N° 118-2024-D-AMAG/SA, de fecha 27 de mayo de 2024, emitido por el Secretario Administrativo en calidad de Órgano Instructor; Acta de Diligencia de Informe Oral de fecha 05 de junio de 2024; la Resolución N° 000001-2024-D-AMAG/DG-ADHOC, de fecha 11 de junio del 2024; la Resolución N° 000139-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 17 de enero de 2024 y, demás documentos actuados en el expediente administrativo disciplinario N° 89-2021, seguido contra la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** (en adelante, la servidora investigada), quien en el momento de la comisión de la falta imputada se desempeñaba en su condición de Subdirectora de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del citado Reglamento General;

Que, el 24 de marzo de 2015, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano”, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC “Régimen disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, se especificó que los PAD

instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se rigen por las reglas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, de los actuados administrativos se advierte que, la falta imputada a la investigada, en su calidad de miembro de Subdirectora de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura, contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, se ha producido durante la vigencia del régimen disciplinario establecido en la Ley N° 30057; por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”;

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 115 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el formato adjuntado en el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”, el presente acto debe contener la siguiente estructura;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante Resolución N° 0003841-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 24 de noviembre de 2023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, declara la **NULIDAD** de la Carta N° 003-2022-AMAG/SA-OI, de fecha 05 de diciembre de 2022; y, de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2023-AMAG/DG-ADHOC, de fecha 02 de mayo de 2023, emitidos por la Academia de la Magistratura; al haberse vulnerado los principios de tipicidad, motivación, proporcionalidad y razonabilidad. Asimismo, se dispuso se **RETROTRAIGA** el procedimiento a la etapa de precalificación de la falta, teniendo en consideración al momento de determinar la responsabilidad de la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, los criterios señalados en la citada resolución.

Que, estando a lo dispuesto por la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil ante la declaración de nulidad en el presente caso, corresponde reevaluar los hechos a fin de realizar el deslinde de responsabilidades respecto de la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** (en adelante, **la servidora investigada**).

Que, mediante Memorando N° 3953-2021-AMAG/DG, de fecha 14 de diciembre de 2021, la Directora General de esta entidad, reporta ante la Secretaría Técnica del PAD y la Subdirección de Recursos Humanos, sobre la presunta irregularidad en el desplazamiento de reasignación del servidor público Alfredo Navarro Portocarrero a esta entidad. Adjuntando los siguientes documentos: **i)** Resolución N° 26-2019-CD/P, de fecha 03 de mayo de 2021, **ii)** Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, de fecha 13 de enero de 2020, **iii)** Informe N° 447-2021-AMAG-AL, de fecha 24 de setiembre de 2021; y **iv)** Demanda de Acción de Amparo.

Que, mediante Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P, de fecha 26 de abril de 2022, el Presidente del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, declara la **NULIDAD de la Resolución N° 04-2020-AMAG-CD/P, de fecha 13 de enero de 2020, que autoriza el Desplazamiento de personal, bajo la modalidad de Reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, a la Academia de la Magistratura, para cubrir la Plaza 24 del Cuadro de Asignación de Personal –CAP, sujeto al Régimen Laboral del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral, en atención a lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución y reponiéndose el procedimiento al estado anterior se dispone reiniciar el procedimiento a partir de la solicitud de la Academia de la Magistratura, debiendo la Dirección General justificar la necesidad del servicio y el cumplimiento debido de los requisitos de los requisitos de Ley, de ser el caso” (Sic)**. Finalmente, dispone remitir los actuados a la Secretaría Técnica del PAD, a fin de que realice el deslinde de responsabilidades, respecto a los presuntos responsables que ocasionaron la referida nulidad.

Que, mediante el Informe N° 1080-2022-AMAG/SA-RRHH, de fecha 20 de octubre de 2022, este despacho recaba, entre otros, el informe escalafonario de la investigada, solicitado mediante el Informe N° 083-2022-AMAG/SA-RRHH-STPAD, de fecha 17 de octubre de 2022.

Que, de los hechos expuestos, mediante Informe de Precalificación N° 107-2023-AMAG/SA-RRHHSTPAD, de fecha 28 de noviembre de 2023, la Secretaría Técnica, revaluó los hechos denunciados, recomendando el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra de la investigada **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** debido a que, en su calidad de Subdirectora de Recursos Humanos habría emitido tres (03) documentos (Informe N°001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH e Informe N° 025-2022-AMAG/RR.HH) a través de los cuales habría viabilizado el desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien laboraba en el Ministerio Público bajo contrato del DL 276 a esta Entidad a través de la modalidad de reasignación a la Plaza N° 24 del Cuadro para Asignación de Personal del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que esta entidad no contaba con una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa que ocupaba en el Ministerio Público; asimismo, el mencionado servidor público no cumplía con el perfil de puestos para cubrir la citada plaza, vulnerando con su actuar los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones, que precisa lo siguiente: *c) Aplicar los procesos técnicos del sistema de personal, j) Emitir opinión sobre, la aplicación de normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal;* incurriendo de esta manera en negligencia en el desempeño de funciones, falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

Que, en virtud a la recomendación de la Secretaría Técnica del PAD, y la Secretaría Administrativa en su condición de Órgano Instructor, mediante la Carta N° 011-2023-AMAG/SA-OI, de fecha 28 de noviembre de 2023¹, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora investigada **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, por presuntamente incurrir en falta disciplinaria imputada en el Informe de Precalificación N° 0107-2023-AMAG/SA-RRHH-STPAD, de fecha 28 de noviembre de 2023.

Que, en mérito al PAD iniciado contra la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, la servidora investigada con Carta S/N de fecha 11 de diciembre de 2023 presento sus descargos.

Que, mediante el Informe N° 000118-2024-D-AMAG/SA, de fecha 27 de mayo de 2024, la Secretaría Administrativa, en calidad de órgano instructor, recomendó la imposición de la sanción de destitución en contra de la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, referida a la *“La negligencia en el desempeño de sus funciones”*.

Que, con Resolución N° 000001-2024-D-AMAG/DG-ADHOC, de fecha 11 de junio de 2024, el Director General AD-HOC (e) resolvió imponer a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** la sanción de SUSPENSIÓN DE 365 DÍAS, establecida en el literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, al haber incurrido en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

Que, con fecha 03 de julio de 2024, la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** interpuso recurso de apelación en contra de la Resolución N° 000001-2024-D-AMAG/DG-ADHOC.

Que, mediante Resolución N° 0000139-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 17 de enero de 2025, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad de la Resolución de Órgano Sancionador N° 000001-2024-D-AMAG/DG-ADHOC.

DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y NORMA JURÍDICA VULNERADA

Que, de conformidad a lo señalado en el acto de inicio de PAD, el hecho infractor imputado a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** quien al momento de los hechos ostentaba la condición de Subdirectora de Recursos Humanos, consiste en lo siguiente:

¹ Notificada a la investigada, el 01 de diciembre de 2023.

“Habría emitido tres (03) documentos (Informe N°001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH, y, Informe N° 025-2022-AMAG/RRHH) a través de los cuales habría viabilizado el desplazamiento irregular de reasignación por motivos de necesidad de servicios, del servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien laboraba en el Ministerio Público a esta Entidad, a la Plaza N°24 del Cuadro para Asignación de Personal (**en adelante, CAP**) del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, esta entidad no contaba con una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa, asimismo el mencionado servidor no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza”.

En este orden de ideas, siguiendo el mandato expreso de la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, tenemos que, en atención al hecho infractor descrito, se advierte que la servidora investigada habría cometido una conducta omisiva y negligente, al no haber cumplido de manera cabal y diligente la función prevista en los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones; es decir, habría ejercido dicha función de forma negligente, incurriendo así en la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, conforme se detalla a continuación:

- **Reglamento de Organización y Funciones, modificado por Resolución N° 23-2017-AMAGCD de fecha 19 de octubre de 2017.**
 - c) *Aplicar los procesos técnicos del sistema de personal (...)*
 - j) *Emitir opinión sobre, la aplicación de normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal.*
- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**
 - Artículo 85.** *Faltas de carácter disciplinario. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*
 - (...)
 - d) **Negligencia en el desempeño de funciones (...)**. (énfasis agregado).

QUE, EL CARGO IMPUTADO SE SUSTENTA EN LOS SIGUIENTES HECHOS Y MEDIOS PROBATORIOS:

Que, cuando se atribuye la comisión de falta disciplinaria del tipo de negligencia en el desempeño de funciones, la Ley precisa que el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública. Cabe precisar que el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia. Así, la diligencia “...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptuado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en “...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...”².

Que, la atribución de negligencia supone una remisión para complementar su desarrollo, dado que es indeterminada, concibiéndose como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados. Ahora, “al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el

² MORGADO VALENZUELA, Emilio, El despido disciplinario, en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574

desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente”³. Entiéndase por funciones aquellas “tareas, actividades o labores inherentes al cargo que ostenta el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento, o aquellas laborales que puedan haber sido asignadas por los superiores jerárquicos”⁴.

Que, ante los actuados se advierte lo señalado por el Tribunal de SERVIR en sendas jurisprudencias sobre el tema de negligencia en el desempeño de sus funciones que establece: “Si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, este cuerpo Colegiado en reiteradas ocasiones ha expresado que para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.”⁵

Sobre la reasignación como modalidad de desplazamiento

Que, del expediente se desprende que la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, ente rector de los recursos humanos, ante el pedido de la Academia de la Magistratura, sobre la reasignación como modalidad de desplazamiento, emitió informes técnicos hasta en dos oportunidades señalando:

Con el **Informe Técnico N°0033-2021-SERVIR-GPGSC** por el cual concluye señalando:

“(…) 4.1 El artículo 76 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reconoce ocho (8) acciones de desplazamiento aplicables a los servidores que integran la Carrera Administrativa. Estas son: i) designación, ii) rotación, iii) reasignación, iv) destaque, v) permuta, vi) encargo, vii) comisión de servicios; y, viii) transferencia.

4.2 La reasignación es una acción administrativa para el desplazamiento definitivo de un servidor nombrado del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de una entidad pública a otra entidad de destino, lo cual implica la conclusión de sus funciones en la entidad de origen y el inicio de nuevas funciones en la entidad de destino, sin que se produzca una interrupción del vínculo laboral con el Estado o el cese o término de la carrera administrativa.

4.3 De acuerdo al artículo 79 del Reglamento y el numeral 3.3.3 del Manual Normativo de Personal N°002-92-PCM, **la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa.** Para dicho efecto, las entidades públicas deberán sujetarse a las disposiciones contenidas en la Ley N° 28411, en materia de gestión de personal, así como de las leyes presupuestales vigentes, esto con la finalidad de no vulnerar los principios de equilibrio presupuestario.

4.4 Las entidades públicas requerirán de una norma expresa que las autorice o habilite para que en el marco de sus funciones puedan disponer de las acciones internas de personal necesarias para el reordenamiento de las plazas que forman parte de su estructura orgánica (...)” [resaltado nuestro]

Asimismo, como el **Informe Técnico N°0052-2021-SERVIR-GPGSC** por el cual señala:

“(…) 2.13 De lo expuesto, se aprecia que la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa.

³ Fundamento 40 de la Resolución N° 001477-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.

⁴ Fundamento 40 de la Resolución N° 001477-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.

⁵ Fundamento 22 de la Resolución N° 003762-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala

2.14 Asimismo, el numeral 3.3.9 del Manual Normativo de Personal N° 002-92- DNP prevé que la reasignación se da a solicitud de la Entidad, **en caso de necesidad de servicio; o a solicitud del servidor, en cuyo caso procederá cuando esté debidamente documentado y fundamentado el pedido por razones de salud o por unidad familiar, con opinión favorable de la entidad de origen y aceptación de la de destino.** (...)

2.16 En ese sentido, dentro de un procedimiento de reasignación, de conformidad con lo señalado en los párrafos precedentes, la solicitud de reasignación únicamente podrá ser fundamentada por razones de salud o por unidad familiar. Adicionalmente, en la Entidad de destino **debe existir una plaza vacante**, y para su cobertura se deberá tener en cuenta además lo establecido en el numeral 2) de la Segunda Disposición Transitoria del TUO de la Ley N° 284113, esto último, con la finalidad de no vulnerar los principios de equilibrio presupuestario.

2.17 Al respecto, se aprecia que **la norma ha establecido mecanismos y requisitos específicos para llevar a cabo el procedimiento de reasignación de un servidor público, los mismos que deben ser estrictamente cumplidos por las entidades para que este tipo de desplazamiento de personal sea válido.** (...)” [resaltado nuestro].

“III. Conclusiones:

4.1 El artículo 76 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reconoce ocho (08) acciones de desplazamiento aplicables a los servidores que integran la Carrera Administrativa: Estas son: i) designación, ii) rotación, iii) reasignación, iv) destaqué, v) permuta, vi) encargo, viii) comisión de servicios; y, viii) transferencia.

4.2 De acuerdo al artículo 79 del Reglamento y el numeral 3.3.3 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-PCM, la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa. Para dicho efecto, las entidades públicas deberán sujetarse a las disposiciones contenidas en la Ley N° 27411, en materia de gestión de personal, así como de las leyes presupuestales vigentes, esto con la finalidad de no vulnerar los principios de equilibrio presupuestario.

4.4 Las entidades públicas requerirán de una norma expresa que las autorice o habilite para que el marco de sus funciones pueda disponer de las acciones de personal necesarias para el reordenamiento de las plazas que forman parte de su estructura orgánica.”

Que, sobre lo señalado por el ente rector SERVIR y la fundamentación de las razones por las cuales se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario esta se sostiene en el trinomio siguiente: **i)** la descripción de la acción u omisión atribuible al servidor por intencionalidad o negligencia (hechos imputados); **ii)** los medios que permiten probar estos hechos, y; **iii)** la normativa que establece que dichos hechos son indebidos y cómo es que ello calza en una falta disciplinaria previamente positiva.

SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA SERVIDORA INVESTIGADA

Que, así tenemos que la presunta negligencia en el desempeño de funciones de la servidora investigada, quien se desempeñó como Subdirectora de Recursos Humanos, es decir, especialista en la materia, radicaría en que habría emitido como área técnica responsable de los recursos humanos en la Academia de la Magistratura tres documentos (Informe N°001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH, y, el Informe N° 025-2022-AMAG/RRHH) a través de los cuales habría viabilizado el desplazamiento irregular de reasignación al señalarse que fue realizado por motivos de necesidad de servicios, del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, quien laboraba en el Ministerio Público (contratado bajo el Régimen 276) a esta Entidad, a la Plaza N° 24 del Cuadro para Asignación de Personal del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728; debemos precisar que, esta entidad (AMAG) no contaba, ni se cuenta a la fecha con una plaza vacante y presupuestada con el

mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa en el régimen de contratación del DL 276.

Que, por otro lado, tal como se puede advertir del perfil de dicha plaza, aprobado en los documentos de gestión de la entidad, se tiene que:

Especialista I
Código: Especialista I - Sede Cusco

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	i. Experiencia laboral general cuatro (04) años ya sea en el Sector Público o Privado. ii. Experiencia laboral específica en la función o la materia de tres (03) años. iii. Experiencia laboral tres (03) años en el Sector Público. iv. Nivel mínimo de puesto como analista el sector público o privado. v. Requisitos de Experiencia: Experiencia en actividades académicas.
Competencias	Liderazgo, análisis, toma de decisiones, negociación, trabajo en equipo, empatía.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	Titulado: Abogado, Docente o afines al cargo.
Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No requiere documentación sustentatoria):	Gestión Académica, Gestión Pública, Andragogía.
Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos (*)	Capacitación en tecnológica educativa.
Conocimientos en Ofimática e Idiomas (No requiere documentación sustentatoria)	Procesador de Textos, Hojas de Cálculo, Programas de Presentaciones: Nivel Básico.

Que, asimismo, del expediente se desprende que el mencionado servidor Alfredo Navarro Portocarrero tiene la Profesión de Ingeniero, por lo cual no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza, cuyas funciones están vinculadas a la gestión y desarrollo de actividades académicas brindadas por la AMAG a los discentes (jueces, fiscales y auxiliares de justicia); en ese sentido, era evidente la falta de especialidad del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, la cual constituía condición indispensable para el cumplimiento de sus funciones como Especialista I – Sede Cusco, siendo necesario precisar que difiere de las funciones que desarrollaba como Especialista Administrativo en el Ministerio Público.

Que, es preciso indicar que el órgano técnico del Sistema de Recursos de la Academia de la Magistratura es la Subdirección de Recursos Humanos, oficina que estaba a cargo de la servidora Investigada **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, quien cuenta con amplia experiencia en la materia, por cuanto debía de regirse a la normativa vigente para el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, se evidencia inobservancia al marco normativo aplicable (Reglamento de la Carrera Administrativa y Manual Normativo de Personal N°002-92-PCM); de esta forma, la actuación de la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio ha vulnerado los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones, que precisa lo siguiente: “c) *Aplicar los procesos técnicos del sistema de personal, j) Emitir opinión sobre, la aplicación de normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal*”.

Que, se debe tener en consideración que ya SERVIR en reiterados comunicados a las oficinas de Recursos Humanos, ha señalado que se debe cumplir con el perfil de puesto y mínimamente que se encuentren en el manual de organización y funciones. Ahora bien, que con Oficio Múltiple N°032-2019-SERVIR/GDSRH, de diciembre de 2019, por el cual la Gerencia de desarrollo de sistema de recursos humanos de SERVIR, notificado a la AMAG, señala que “Cabe señalar que para los puestos de los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 que se encuentran en el CAP o CAP-P, los perfiles mínimos se encuentran contenidos en el Manual de Organización y Funciones, sin embargo, en caso este último no exista o no se encuentre vigente, los requisitos mínimos serán aquellos establecidos en el Clasificador de cargos de la entidad, los mismos que expresaran en términos de formación, experiencia y habilidad en relaciona a la naturaleza de las funciones” asimismo, señala en el mismo documento:

“Cuando se transgreda estas disposiciones, de ser el caso, la entidad deberá declarar la nulidad del acto administrativo”.

Que, sin embargo, a pesar de dichas comunicaciones emitidas por el ente rector del Sistema de Recursos Humanos, los cuales fueron puestos a conocimiento de la Subdirección de Recursos Humanos de la AMAG, lo que en otras palabras significa que la servidora Elizabeth Rosario Angulo Toribio conocía de este documento, la servidora mencionada continuó con las acciones que permitieron la reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero; por ello, que existe la responsabilidad en su conducta por ser quien debería haber velado por el fiel cumplimiento de las normas en el ámbito de los recursos humanos y no lo realizó siendo negligente en su accionar.

Que, en ese sentido, se tiene que la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio emitió el Informe N° 001-2020-AMAG/RR.HH, de fecha 02 de enero de 2020, dirigido a la Secretaría Administrativa, cuyo contenido se expone a continuación:

(...)

III. ANÁLISIS

(...)

6. Cabe precisar, que **se ha verificado que la Plaza N° 24 Cuadro de Asignación de Personal (CAP), se encuentra vacante, prevista y presupuestada, pertenece al grupo ocupacional: Servidor Público, nivel: Especialista I; puesto equivalente al del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, que se encuentra en el nivel de Especialista Administrativo I de la Oficina General del Potencial Humano del Ministerio Público.**

IV. CONCLUSIONES

Por lo expuesto en los párrafos que anteceden, se desprende que **se cumple con los requisitos exigidos en la normativa en materia de desplazamiento de personal por motivos de necesidad de servicio de una entidad origen a un destino; sin embargo, se requiere la autorización previa de la entidad de origen para formalizar el desplazamiento a través del acto resolutivo.**

(...)” (Énfasis agregado)

Que, posteriormente, la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio emitió el Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH, de fecha 02 de enero de 2020, dirigido a la Gerente Central de Potencial Humano del Ministerio Público, en el que señala lo siguiente:

(...)

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de saludarla y, a su vez, manifestarle que habiendo tomado conocimiento de la aceptación a través del documento a) de la referencia, a la propuesta de desplazamiento por reasignación de funciones del señor Alfredo Navarro Portocarrero, servidor de la Oficina de Potencial Humano del Ministerio Público en calidad de Especialista Administrativo I, **y considerándose además, que dicho cargo es equivalente al del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Academia de la Magistratura, Plaza N° 24 y debiendo, por necesidad de servicio cubrir dicho puesto con personal competente; solicitamos a su Despacho, se efectúen las tramitaciones al respecto, de considerarlo viable, con la finalidad de que se concrete el desplazamiento** según las especificaciones que pasamos a detallar:

Desplazamiento de personal por Reasignación

El señor Alfredo Navarro Portocarrero, servidor de la Oficina de Potencial Humano del Ministerio Público en calidad de Especialista I, se desplazará por Reasignación a la Plaza N° 24 del CAP de la Academia de la Magistratura, grupo ocupacional: Servidor Público Nivel Especialista I.

(...)” (Énfasis agregado)

Que, asimismo, con el Informe N° 025-2022-AMAG/RR.HH, de fecha 13 de enero de 2020, la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio indica al Secretario Administrativo, respecto a la autorización de desplazamiento del Sr. Alfredo Navarro Portocarrero, lo señalado a continuación:

“Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, a través del cual, la Presidencia del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, dispone la proyección de la resolución que formaliza el desplazamiento de personal en la modalidad de reasignación, correspondiente al servidor Alfredo Navarro Portocarrero.

En ese sentido, se eleva el proyecto de resolución correspondiente en tres (3) juegos, para la tramitación pertinente.” (Énfasis agregado)

Que, sin embargo, posteriormente, en el Informe N° 00135-2022-AMAG/SA-RRHH, sobre el desplazamiento en modalidad de reasignación del señor Alfredo Navarro Portocarrero, así como, del informe emitido por el ente rector SERVIR, habiendo emitido su informe técnico como competente en el ámbito de los recursos humanos, el mismo que fue causal para la nulidad de la Resolución N°004-2020-AMAG-CD/P, se tiene que:

“(...) CONCLUSIONES

- 1. De la revisión de los actuados se advierte que, la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG mediante Resolución N° 004-2020-AMAG-CD-P, autorizó la reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero para la cobertura de la Plaza N° 24 del CAP, por necesidad de servicios, con la finalidad que efectúe funciones de coordinador en la Sede Cusco; sin embargo, no se cumplió ello toda vez que, se efectuaron las tramitaciones internas en la AMAG para que dicha plaza sea trasladada a la Sede Central Lima, rompiendo con ello, la finalidad por el cual fue tramitada inicialmente la acción de reasignación del servidor.***
- 2. De la revisión del Legajo de Personal del señor Alfredo Navarro Portocarrero, se advierte que, no cumple con el Perfil de Puesto de la Plaza N° 24 aprobado mediante Resolución N° 113-2018-AMAG-CD/P para el Concurso Público de Méritos N° 002-2019-AMAG.***
- 3. Al no cumplir con los requisitos de validez para la emisión del acto administrativo recaído Resolución N° 004-2020-AMAG-CD-P, el Presidente del Consejo Directivo de la AMAG tiene la facultad de declarar la nulidad que declaró la reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero.* (...)” [resaltado nuestro]**

Que, así que tenemos, que con Informe N° 00006-2022-AMAG/OPP, la Oficina de Planificación y Presupuesto, luego de haber realizado el análisis respectivo, manifiesta lo siguiente:

“(...) Respecto al requerimiento realizado por la Dirección General, se concluye que esta Oficina de Planificación y Presupuesto no ha brindado información ni opinión técnica alguna asociada con la emisión de la Resolución N° 004-2020- AMAG-CD-P; asimismo se puede validar que no se registra ningún informe u opinión de esta oficina en el contenido de esta resolución por lo que la misma no consigna visto bueno de esta oficina. (...)” (Énfasis agregado)

Que con Informe N° 00022-2022-AMAG/DA, la Directora Académica como área usuaria, señala que luego de la revisión del acervo documentación, se obtuvo el siguiente resultado:

“(...) En atención al documento de la Dirección General, mediante el cual solicita informar si se ha requerido información, opinión u otro para la emisión de la Resolución N°004-2020-CD/P, u otro documento sobre el referido colaborador señor Alfredo Navarro Portocarrero para su desplazamiento.

Al respecto, **se informa que, de la revisión del acervo documentario, no se ha ubicado requerimiento de información o informe relacionado a la emisión de la citada Resolución, lo que se evidencia del contenido de la misma. (...)** (Énfasis agregado)

Que, en ese sentido, a partir de la documentación remitida por las áreas de la AMAG, se colige que la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio habría dado trámite y asesorado en materia de recursos humanos al entonces Presidente del Consejo Directivo de la AMAG, a fin de brindar opinión técnica especializada respecto al desplazamiento del Sr. Alfredo Navarro Portocarrero, demostrando un actuar negligente al no haber solicitado los informes técnicos y legales que justifiquen el desplazamiento.

SOBRE LA ESPECIALIDAD DE LA INVESTIGADA EN EL AMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Se debe tener presente que, en el Estado se deben cumplir las norma, y de acuerdo al artículo 4 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil -SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, cada entidad contará con una Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella y se encuentra a cargo de un directivo **cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos.**

Que, obra en autos la **Resolución N° 22-2017-AMAG-CD/P**, de fecha 09 de marzo de 2017, mediante el cual se contrata a plazo indeterminado en el cargo de Subdirectora de Recursos Humanos la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, en la plaza 44 del CAP.

Que, respecto a las funciones específicas que tendría asignada la investigada, en su calidad de Subdirectora de Recursos Humanos se advierte que **los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura**, establece lo siguiente: “Artículo 45º.-Funciones de la Subdirección de Recursos Humanos. Son funciones de la Subdirección de Recursos Humanos: (...) c) *Aplicar los procesos técnicos del sistema de personal. (...)* j) *Emitir opinión sobre, la aplicación de normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal.*

Que, asimismo, obran en autos los siguientes **documentos relacionados al procedimiento de reasignación del señor Alfredo Navarro Portocarrero a la Academia de la Magistratura:**

i) **Memorando N° 03656-2019-AMAG-DG**, de fecha 31 de diciembre de 2019, mediante el cual el Director General de esta entidad, el señor Hipólito Rodríguez Casavilca por especial encargo del Presidente de Consejo Directivo, envía propuesta de desplazamiento por Reasignación a la Academia de la Magistratura al señor Alfredo Navarro Portocarrero, señalando que deberá remitir respuesta en calidad de urgente a la investigada, en calidad de Subdirectora de Recursos Humanos.

ii) **Carta N° 014-2019-ANP**, de fecha 31 de diciembre de 2019, el señor Alfredo Navarro Portocarrero informa a la investigada en su calidad de Subdirectora de Recursos Humanos, la aceptación de la propuesta de desplazamiento por Reasignación a la Academia de la Magistratura.

iii) **Informe N° 001-2020-AMAG/RR.HH**, de fecha 02 de enero de 2020, remitido a la Secretaría Administrativa de la AMAG, mediante el cual la investigada, en calidad de Subdirectora de Recursos Humanos, señala, lo siguiente: “...se ha verificado que la Plaza N° 24 Cuadro de Asignación de personal (CAP) se encuentra vigente, prevista y presupuestada, pertenece al grupo ocupacional Servidor Público, nivel: Especialista I; puesto equivalente al del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, que se encuentra en el nivel/ de Especialista Administrativo I de la Oficina General del Potencial Humano del Ministerio Público”, concluyendo que: “(...) se cumple con los requisitos exigidos por la normativa para el desplazamiento de personal por motivos de necesidad de servicios de una entidad de origen a una de destino, (...)”

iv) **Oficio N° 001-2020-AMAG-RRHH**, de fecha 02 de enero de 2020, dirigido a la Gerente Central de Potencial Humano del Ministerio Público, a través del cual, la investigada en su calidad de Subdirectora de Recursos Humano, solicita se efectúen las tramitaciones correspondientes

con la finalidad de que se concrete el desplazamiento por reasignación a la Plaza N° 24 del CAP de la Academia de la Magistratura, grupo ocupacional: Servidor Público Nivel Especialista I, del señor Alfredo Navarro Portocarrero.

v) **Oficio N° 000031-2020-MP-FN-GG**, de fecha 13 de enero 2020, mediante el cual el Gerente General (e) del Ministerio Público comunica al presidente del Consejo Directivo de la AMAG, la autorización del desplazamiento del servidor público Alfredo Navarro Portocarrero en la modalidad de reasignación.

vi) **Informe N° 025-2020-AMAG/RR.HH.**, de fecha 13 de enero de 2020, mediante el cual la investigada, en calidad de Subdirectora de Recursos Humanos, eleva al Secretario Administrativo el proyecto de Resolución que formaliza el desplazamiento del señor Alfredo Navarro Portocarrero, en la modalidad de reasignación a esta entidad.

vii) **Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P**, de fecha 13 de enero de 2020, mediante el cual el Presidente del Consejo Directivo de esta entidad, resuelve autorizar el desplazamiento de Personal en la modalidad de Reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero a la Academia de la Magistratura, para cubrir la Plaza 24 del Cuadro de Asignación de Personal – CAP, sujeto al Régimen Laboral del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral

viii) **Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P**, de fecha 26 de abril de 2022, el Presidente del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, declara la nulidad de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, de fecha 13 de enero de 2020, que autoriza el Desplazamiento de personal, bajo la modalidad de Reasignación del Servidor Alfredo Navarro Portocarrero, a la Academia de la Magistratura, para cubrir la Plaza 24 del Cuadro de Asignación de Personal –CAP, sujeto al Régimen Laboral del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral, en atención a lo expuesto en los considerandos de la citada Resolución, asimismo, dispone reiniciar el procedimiento a partir de la solicitud de la Academia de la Magistratura, debiendo la Dirección General justificar la necesidad del servicio y el cumplimiento debido de los requisitos de ley, de ser el caso. Finalmente, dispone remitir los actuados a la Secretaría Técnica del PAD, a fin de que realice el deslinde de responsabilidades, respecto a los presuntos responsables que ocasionaron la referida nulidad. Con los informes y documentos como anexos que sustenta la nulidad.

Que, obra en autos la **Resolución N° 026-2019-AMAG-CD/P**, de fecha 3 de mayo de 2019, mediante el cual se convoca a Concurso Público de Méritos N° 001-2019-AMAG para la cobertura, entre otras la plazas, de la Plaza N° 24, Especialista I, Nivel F-E, de la unidad Orgánica Dirección Académica –Sede Cusco habiendo resultado como ganador en dicha plaza el señor Sandro Nerio Villanueva Gonzales, sin embargo, no llegó a suscribir el contrato y como consecuencia interpuso una demanda de Acción de Amparo, con fecha 02 de octubre de 2019, la cual mediante Resolución N° 27 de fecha 19 de noviembre del 2021, es declarada infundada debido a que el actor nunca tuvo contrato laboral con la demandada, quedando en solo una expectativa, y la expectativa laboral no tiene contenido constitucionalmente protegido, dicha resolución fue notificada a la Academia de la Magistratura con fecha 22 de marzo de dos mil veintidós.

Que, obra el **Informe N°021-2020-AMAG-DA**, de fecha 28 de enero de 2020, mediante el cual el Director Académico solicita a la Dirección General el desplazamiento del trabajador Alfredo Navarro Portocarrero, Especialista I de la Sede Cusco a la Sede Central Lima, y si bien en dicho documento se menciona que es por necesidad de servicio; sin embargo, no se detalla ninguna razón en específico de dicha necesidad.

Que, obra en autos, el **Memorando N° 014-2020-AMAG-CD/P**, de fecha 17 de febrero de 2020, mediante el cual, el Presidente del Consejo Directivo de la AMAG, solicita al Director General (e) Jorge Martín Castañeda Marín, tenga a bien disponer a quien corresponda autorice el desplazamiento por necesidad del servicio del servidor Alfredo Navarro Portocarrero a la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG, a fin de que preste asistencia y asesoría a la Gestión de la Presidencia del Consejo Directivo.

Que, obra el **Informe N° 447-2021-AMAG/AL**, de fecha 24 de setiembre de 2021, mediante el cual, la responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica y Asesora Legal de la entidad, informa a la Dirección General de la AMAG sobre el desplazamiento en la modalidad de reasignación de plaza del señor Alfredo Navarro Portocarrero realiza una descripción y análisis sobre el caso y propone se realice la consulta a SERVIR. Mediante **Oficio N° 380-2021-AMAG-DG**, en atención a la recomendación de la responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica y Asesora Legal.

Que, obra en autos el **Informe N° 00135-2022-AMAG/SA-RRHH**, de fecha 10 de febrero de 2022, emitido por la Subdirección de Recursos Humanos, a través del cual informa al Secretario Administrativo, los argumentos señalados en el Informe Técnico N° 052-2022-SERVIR-GPGSC emitido por ente rector SERVIR, el cual está relacionado a desplazamiento en modalidad de reasignación; a ello, la Subdirección de Recursos Humanos señala y concluye lo siguiente:

"(...)

Sobre la Reasignación como modalidad de desplazamiento

El Informe Técnico N° 052-2022-SERVIR-GPGSC concluye lo siguiente:

“4.3 De acuerdo al artículo 79 del Reglamento y el numeral 3.3.3 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-PCM, la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional., nivel de carrera y categoría remunerativa. Para dicho efecto, las entidades públicas deberán sujetarse a las disposiciones contenidas en la Ley 28411, en materia de gestión de personal, así como de las leyes presupuestales vigentes, esto con la finalidad de no vulnerar los principios de equilibrio presupuestario”

CONCLUSIONES

De la revisión de los actuados se advierte que, la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG mediante Resolución N° 004-2020AMAG-CD-P, autorizó la reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero para la cobertura de la Plaza N° 24 del CAP, por necesidad de servicio, con la finalidad que efectúe funciones de coordinador en la Sede Cusco; sin embargo, no se cumplió ello toda vez que, se efectuaron las tramitaciones internas en la AMAG para que dicha plaza sea trasladada a la Sede Central Lima, rompiendo con ello, la finalidad por el cual fue tramitada inicialmente la acción de reasignación del servidor.

De la revisión del Legajo de Personal del señor Alfredo Navarro Portocarrero, se advierte que, no cumple con el Perfil de Puesto de la Plaza N° 24 aprobado mediante Resolución N° 113-2018-AMAGCD/P para el Concurso Público de Méritos N° 002-2019-AMAG. Aunado a ello, el servidor Alfredo Navarro Portocarrero se encuentra actualmente con licencia sin goce de haber desde el 16 de octubre de 2021 hasta el 30 de abril de 2022, mediante Resolución N° 151-2021-AMAG-DG de fecha 19 de octubre de 2021.

Al no cumplir con los requisitos de validez para la emisión del acto administrativo recaído Resolución N° 004-2020-AMAG-CD-P, el Presidente del Consejo Directivo de la AMAG tiene la facultad de declarar la nulidad que declaró la reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, para lo cual corresponderá tener en cuenta el plazo máximo de tres (3) meses y (14) días, para evitar su prescripción. (...). (Énfasis agregado)

Que, de lo antes expuesto, a través del **Informe N° 00006-2022-AMAG/OPP**, la Oficina de Planificación y Presupuesto, luego de haber realizado el análisis respectivo, manifiesta lo siguiente: "(...) Respecto al requerimiento realizado por la Dirección General, se concluye que esta **Oficina de Planificación y Presupuesto no ha brindado información ni opinión técnica alguna asociada con la emisión de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD-P**; asimismo se puede validar que no se registra ningún informe u opinión de esta oficina en el contenido de esta resolución por lo que la misma no consigna visto bueno de esta oficina. (...)"

Que obra el **Informe N° 00022-2022-AMAG/DA**, mediante el cual, la Directora Académica, señala que luego de la revisión del acervo documentario, se obtuvo el siguiente resultado: "(...) En atención al documento de la Dirección General, mediante el cual solicita informar si se ha requerido información, opinión u otro para la emisión de la Resolución N°004-2020- CD/P, u otro documento sobre el referido

colaborador señor Alfredo Navarro Portocarrero para su desplazamiento. Al respecto, se informa que, **de la revisión del acervo documentario, no se ha ubicado requerimiento de información o informe relacionado a la emisión de la citada Resolución, lo que se evidencia del contenido de la misma. (...)**”.

Que, obra en autos, el **Informe 85-2022-AMAG-OAJ** de fecha 08 de marzo de 2022, la Oficina de Asesoría Jurídica analiza el caso relacionado con el desplazamiento de personal en la modalidad de reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, a ello señala lo siguiente:

“(…) La Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P de fecha 13 de enero de 2020, no cuenta con los informes técnicos-legales de viabilidad y procedencia, de las áreas que brindan apoyo para la propuesta de un acto resolutivo ante la Presidencia del Consejo Directivo.

El Informe Técnico N° 000052-2022-SERVIR-GPGSC de fecha 13 de enero de 2020, establece los requisitos indispensables para que se lleve a cabo la figura del desplazamiento de personal por la modalidad de reasignación de un servidor.

Los Informes proporcionados por las áreas que dependen de la Dirección General, que brindan apoyo para una mejor gestión administrativa en la Academia de la Magistratura de acuerdo a la normativa interna vigente (Estatuto - ROF); mencionan que no cuentan con participación o injerencia alguna sobre la emisión de la Resolución N° 004-2020-AMAGCD/P, relacionados al desplazamiento de personal por la modalidad de reasignación de servidor Alfredo Navarro Portocarrero.

La suspensión de plazos para la actividad administrativa en el sector público, de acuerdo a las normas dictadas por el gobierno, desde el 16 de marzo al 30 de junio de 2020, ascienden a un total de 3 meses y 14 días calendarios. Por lo tanto, la fecha de prescripción, para la declaración de nulidad de oficio, de la Resolución N° 004-2020-AMAGCD/P; y, considerando el tiempo de suspensión le corresponde a la fecha del 27 de abril de 2022.”

Que, obra en autos el **Informe N° 068-2022-AMAG-DG**, mediante el cual, la Dirección General, en atención a las recomendaciones y propuestas de Nulidad de la Subdirección de Recursos Humanos y de la Oficina de Asesoría Jurídica y en atención a la documentación analizada en el caso concreto, así como, los Informes técnicos emitidos por el ente rector SERVIR elevó al Despacho de Presidencia el pedido de declarar la nulidad de oficio de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, por medio de la cual se autorizó el desplazamiento bajo la modalidad de reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero. A ello, mediante Memorando N°142-2022-AMAG-CD/P la Presidencia del Consejo Directivo dispuso ampliar el informe sobre el pedido de nulidad; a través del Informe N° 108-2022-AMAG/OAJ la responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica ratifica su informe señalando que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil - SERVIR, mediante el Oficio N° 000064-2022-SERVIR-GPGSC y N° 000065-2022- SERVIR-GPGSC, indica que las consultas formuladas por parte del Academia de la Magistratura en el Oficio N° 380-2021-AMAG-DG, han sido absueltas a través del Informe Técnico N° 000052-2022- SERVIR-GPGSC, teniéndose que sobre la reasignación como modalidad de desplazamiento, SERVIR a señalado en su numeral 2.11 *“Por su parte , el Manual Normativo de Personal N°002-92-PCM, señala en su numeral 3.3.3 que la reasignación procede en el mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa, siempre que exista plaza vacante en la entidad de destino. La reasignación a nivel inmediato superior solo procede mediante concurso público de méritos de ascenso”*; asimismo, en su numeral 2.14 señala que de acuerdo *“al numeral 3.3.9 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “La reasignación se da a solicitud de la Entidad, en caso de necesidad de servicio; o a solicitud del servidor, en cuyo caso procederá cuando esté debidamente documentado y fundamentado el pedido por razones de salud o por unidad familiar, con opinión favorable de la entidad de origen y aceptación de la de destino.” (Énfasis agregado)*

Que, obra en autos, el **Informe N° 100-2022-AMAG/DG**, mediante el cual la Dirección General, identifica como fundamentos de la propuesta de nulidad de la resolución considerada en el asunto señalando entre otros argumentos que:

(i) No había plaza vacante en dicha oportunidad, porque se encontraba con procedimiento de nulidad de un concurso público de oposición de méritos ejecutado, y que producto de la no suscripción del contrato el “ganador” planteó un proceso de acción de amparo. Es decir, en dicha

oportunidad no estaba vacante hasta que no se resolviera lo señalado (procedimiento de nulidad de ganador de concurso público por razones expuestas por la Subdirección de Recursos Humanos y acción de amparo planteada)

(ii) No se cumplió con el procedimiento regular para su expedición tales como, pedido de área usuaria (unidad orgánica Dirección Académica) que sustentara el pedido, no se contó con informe técnico de Oficina de Planificación y Presupuesto, de la Secretaría Administrativa ni de la Dirección General válidamente fundamentadas y documentadas.

(iii) El señor Alfredo Navarro Portocarrero no cumplía con el perfil de puesto como quedó claramente establecido en mi informe N° 068-2022-AMAG-DG que estaba sustentado con los informes de las áreas técnicas y legales.

(...)

(vii) Es decir, que la satisfacción que debió constituir para los fines del Estado y la existencia de la organización administrativa, no se dio. Siendo que, en la Administración Estatal debe estar constituido por órganos jerárquicamente ordenados, y que como autoridades nos compete el asumir el cumplimiento de los fines del Estado teniendo en cuenta la pronta y eficaz satisfacción de interés público.”

Que, obra en autos el **Informe N° 359-2022-AMAG/SA-RRHH** de fecha 12 de abril de 2022, mediante el cual la Subdirección de Recursos Humanos, hace referencia al perfil de puesto, concluyendo, que el señor Alfredo Navarro Portocarrero no cumple con el perfil (*abogado, docente y/o a fines*) exigido para el puesto de la Plaza N° 24, Especialista I, Nivel F-E, Dirección Académica Sede Cusco; por cuanto señala lo siguiente:

(...)

ANÁLISIS

En atención a ello, se informa lo siguiente:

➤ **Sobre el Perfil de Puesto**

Mediante Resolución N° 113-2018-AMAG-CD/P⁶ se aprobó el Perfil de Puesto para la cobertura de la Plaza N° 24, el cual contó con informe técnico de la Subdirección de Recursos Humanos⁷ e informe de la Oficina de Planificación y Presupuesto⁸. Modificación efectuada de conformidad con la metodología establecida por la Autoridad Nacional del servicio Civil – SERVIR⁹ y solicitada por la Dirección académica mediante Memorando N° 1439-2018-AMAG/DA de fecha 29 de agosto de 2018.

Consecuencia de ello, mediante Resolución N° 026-2019-AMAG-CD/P, se probó el Concurso Público de Méritos N° 001-2019-AMAG, para la cobertura entre otras plazas la Plaza N° 24, Especialista I, Nivel F-E, Dirección Académica Sede Cusco, Plazo Indeterminado, con los siguientes requisitos:

⁶ De fecha 15 de octubre de 2018

⁷ Informe N° 547-2018-AMAG/RR.HH. de fecha 10 de octubre de 2018.

⁸ Informe N° 110-2018-AMAG/OPP de fecha 06 de agosto de 2018.

⁹ Informe N° 412-2018-AMAG/RR.HH. de fecha 02 de agosto de 2018.

PERFIL DEL PUESTO	
Especialista I Código: Especialista I - Sede Cusco	
REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	i. Experiencia laboral general cuatro (04) años ya sea en el Sector Público o Privado. ii. Experiencia laboral específica en la función o la materia de tres (03) años. iii. Experiencia laboral tres (03) años en el Sector Público. iv. Nivel mínimo de puesto como analista el sector público o privado. v. Requisitos de Experiencia: Experiencia en actividades académicas.
Competencias	Liderazgo, análisis, toma de decisiones, negociación, trabajo en equipo, empatía.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	Titulado: Abogado, Docente o afines al cargo.
Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No requiere documentación sustentatoria):	Gestión Académica, Gestión Pública, Andragogía.
Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos (*)	Capacitación en tecnológica educativa.
Conocimientos en Ofimática e Idiomas (No requiere documentación sustentatoria)	Procesador de Textos, Hojas de Cálculo, Programas de Presentaciones: Nivel Básico.

Para ocupar la Plaza N° 24, el Perfil de Puesto requiere ser abogado, docente o afines al cargo. Si bien es cierto, el ente rector SERVIR tiene ya una postura sobre el particular en el extremo del término “afines”¹⁰ por tratarse de un término genérico, para el presente caso se advierte que, el servidor es Ingeniero Industrial de profesión, lo cual no se encuentra claramente definido en el perfil de puesto.

(...)

Por otro lado, mediante documento de la referencia g) se señaló que, del Legajo Personal del señor Alfredo Navarro Portocarrero, se advierte que obra en copia Constancia de Egreso en Maestría en Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal y copia de “constancia de ingreso” –más no de egreso- en Doctorado en Educación de la Universidad Enrique Guzmán y Valle; asimismo, no obra las capacitaciones requeridas para el puesto, esto es, “capacitación en tecnología educativa” requisito que debió estar sustentado al momento de la reasignación, no cumpliendo con ello con los requisitos mínimos para la Plaza N° 24, Especialista I, Nivel F-E, Dirección Académica Sede Cusco. (Énfasis agregado)

PERÚ		Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES				
Graduado	Grado o Título	Institución		
NAVARRO PORTOCARRERO, ALFREDO DNI 06726954	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 17/11/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU		
NAVARRO PORTOCARRERO, ALFREDO DNI 06726954	BACHILLER EN ING. INDUSTRIAL Fecha de diploma: 04/10/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU		

¹⁰ Resolución N° 01893-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala 1.1 Sobre el extremo de la profesión requerida para el puesto en el extremo del término “afines” la referida resolución expresa lo siguiente: (...)

²⁶ Ahora bien, en el presente caso, la postulante de iniciales J.A.N.M. tiene la profesión de economista y una maestría en la misma materia. Al respecto, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española la economía es la “ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes escasos”.

²⁷ En consecuencia, tenemos que la formación académica de economista de la postulante de iniciales J.A.N.M. se centra en metodologías o modelos de estudios de las necesidades humanas, vinculados directamente con la utilización eficiente de los recursos disponibles. Al respecto, tales estudios en principio le permitirían comprender los conocimientos necesarios para realizar funciones de planificación, gestión, diseño, coordinación y supervisión, por lo que, se podría entender que su formación académica es afín a las funciones que exige el puesto materia de concurso público

Que, de lo expuesto, la Subdirección de Recursos Humanos concluye lo siguiente: “El señor Alfredo Navarro Portocarrero, no cumple con el perfil (abogado, docente y/o a fines) exigido para el puesto, siendo que, del Legajo Personal del señor Alfredo Navarro Portocarrero, se advierte que obra en copia Constancia de Egreso en Maestría en Administración de la Universidad Nacional Federico Villareal y copia de “constancia de ingreso”-mas no de egreso- en Doctorado en Educación de la Universidad Enrique Guzmán y Valle; asimismo, no obra las capacitaciones requeridas para el puesto, esto es, “capacitación en tecnología educativa” requisito que debió estar sustentado al momento de la reasignación, no cumpliendo con ello con los requisitos mínimos para la Plaza N° 24, Especialista I, Nivel F-E, Dirección Académica Sede Cusco.”

SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA POR PARTE DE LA SERVIDORA INVESTIGADA

Que mediante Informe N°001-2020-AMAG-RRHH de fecha 2 de enero de 2020 la Subdirectora de Recursos Humanos, servidora investigada, emite su informe técnico sobre la reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero señalando:

“(…) 1. El artículo 76° del Reglamento de la carrera Administrativa (en adelante el reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N°005-90-PCM, señala las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores dentro de la carrera administrativa en el régimen del Decreto Legislativo N°276, encontrándose entre ella “la Reasignación”

2. De conformidad con el artículo 79 del reglamento, “la reasignación” consiste en el desplazamiento de un servidor, de una entidad pública a otra, sin cesar en el servicio y con conocimiento de la entidad de origen. (...) **procede en el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera siempre que exista plaza vacante no cubierta en el correspondiente concurso de ascenso** (...)

3. Por otra parte, el manual normativo de personal N°002-92-DNP “Desplazamiento de personal”, establece que “el desplazamiento de personal es la acción administrativa mediante la cual un trabajador pasa a desempeñar funciones dentro o fuera de su entidad, **teniendo en consideración las necesidades de servicio, su formación, capacitación, experiencia laboral, grupo ocupacional y categoría remunerativa**”

4. La Reasignación es de carácter definitivo, ya que equivale al término de la función en la entidad de origen y al inicio de nuevas funciones en la entidad de destino, sin interrupción del vínculo laboral con el estado.

5. Asimismo, dicho cuerpo normativo, establece que, para efectivizar las acciones administrativas de desplazamiento de los servidores públicos, **es necesario que la entidad de origen tenga conocimiento previo de la petición**, a fin de que esta pueda pronunciarse sobre el pedido u objetarlo por razones propias del servicio, quien tendrá el plazo de 15 (quince) días hábiles para expresar su aceptación o no al pedido formulado por la entidad de destino,

6. Cabe precisar. Que se ha verificado que la Plaza N°24 Cuadro de Asignación de Personal (CAP), se encuentra vacante, prevista y presupuestada, pertenece al grupo ocupacional: Servidor Público, nivel: Especialista I; puesto equivalente al del servidor Alfredo Navarro Portocarrero que se encuentra en el nivel de Especialista Administrativo I de la Oficina general del Potencial Humano del Ministerio Público (...)” [resaltado nuestro]

Tal como hemos señalado a lo largo de la presente, se tiene que Oficio N°0025-2022-SERVIR-GPGSC la Autoridad Nacional del Servicio Civil a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR nos notifica el Informe Técnico N°0033-2021-SERVIR-GPGSC, el ente rector SERVIR señala:

“(…) 4.1 El artículo 76 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reconoce ocho (8) acciones de desplazamiento aplicables a los servidores que integran la Carrera Administrativa. Estas son: i) designación, ii) rotación, iii) reasignación, iv) destaque, v) permuta, vi) encargo, vii) comisión de servicios; y, viii) transferencia.

4.2 La reasignación es una acción administrativa para el desplazamiento definitivo de un servidor nombrado del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de una entidad pública a otra entidad de destino, lo cual implica la conclusión de sus funciones en la entidad de origen y el inicio de nuevas

funciones en la entidad de destino, sin que se produzca una interrupción del vínculo laboral con el Estado o el cese o término de la carrera administrativa.

4.3 De acuerdo al artículo 79 del Reglamento y el numeral 3.3.3 del Manual Normativo de Personal N°002-92-PCM, **la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa.** Para dicho efecto, las entidades públicas deberán sujetarse a las disposiciones contenidas en la Ley N° 28411, en materia de gestión de personal, así como de las leyes presupuestales vigentes, esto con la finalidad de no vulnerar los principios de equilibrio presupuestario.

4.4 Las entidades públicas requerirán de una norma expresa que las autorice o habilite para que en el marco de sus funciones puedan disponer de las acciones internas de personal necesarias para el reordenamiento de las plazas que forman parte de su estructura orgánica (...) [resaltado nuestro]

Y, con el Oficio N°0064-2022-SERVIR-GPGSC la Autoridad Nacional del Servicio Civil a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR nos notifica el Informe Técnico N°0052-2021-SERVIR-GPGSC, el ente rector concluye:

(...) 2.13 De lo expuesto, se aprecia que la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa.

2.14 Asimismo, el numeral 3.3.9 del Manual Normativo de Personal N° 002-92- DNP prevé que **la reasignación se da a solicitud de la Entidad, en caso de necesidad de servicio; o a solicitud del servidor, en cuyo caso procederá cuando esté debidamente documentado y fundamentado el pedido por razones de salud o por unidad familiar,** con opinión favorable de la entidad de origen y aceptación de la de destino (...)

2.16 En ese sentido, dentro de un procedimiento de reasignación, de conformidad con lo señalado en los párrafos precedentes, **la solicitud de reasignación únicamente podrá ser fundamentada por razones de salud o por unidad familiar.** Adicionalmente, en la Entidad de destino debe existir una plaza vacante, y para su cobertura se deberá tener en cuenta además lo establecido en el numeral 2) de la Segunda Disposición Transitoria del TUO de la Ley N° 284113, esto último, con la finalidad de no vulnerar los principios de equilibrio presupuestario.

2.17 Al respecto, se aprecia que la norma ha establecido mecanismos y requisitos específicos para llevar a cabo el procedimiento de reasignación de un servidor público, los mismos que deben ser estrictamente cumplidos por las entidades para que este tipo de desplazamiento de personal sea válido. (...) [resaltado nuestro]

Sobre el particular tenemos que desarrollar un cuadro esquemático que ayudarán a establecer la responsabilidad acaecida por la servidora investigada y se establecerá claramente la falta cometida:

PERFIL DE PUESTO DE LA PLAZA N° 24: COORDINADOR EN LA SEDE CUSCO	
Caso Alfredo Navarro Portocarrero	
<p>Artículo 79 del Reglamento y el numeral 3.3.3 del Manual Normativo de Personal N°002-92-PCM, la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa</p> <p>el numeral 3.3.9 del Manual Normativo de Personal N° 002-92- DNP prevé que la reasignación se da a solicitud de la Entidad, en caso de necesidad de servicio; o a solicitud del servidor, en cuyo caso procederá cuando esté debidamente documentado y</p>	<p>La Ley N°28411 señala en la Disposiciones Transitorias: “(...) TERCERA- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:</p> <p>a) El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular.</p> <p>b) Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de</p>

<p><u>fundamentado el pedido por razones de salud o por unidad familiar</u></p>	<p>Personal - CAP y/o del Presupuesto Analítico de Personal - PAP. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular. (...)</p>
<p><u>PERFIL DE PUESTO DE LA PLAZA N° 24</u></p>	
<p>Perfil del señor Alfredo Navarro es Ingeniero</p>	<p>Manual de Organización y Funciones de la AMAG y perfil convocado con a Concurso Público de Méritos N°001-2019-AMAG expedida con Resolución N°026-2019-AMAG-CD/P de fecha 3 de mayo de 2019 Formación: Abogado, docente o afines al cargo NO CUMPLÍA CON EL PERFIL DEL PUESTO NI EL EXPERTIS EN LA MATERIA</p>
<p>PLAZA VACANTE</p>	
<p>El artículo 79 del Reglamento y el numeral 3.3.3 del Manual Normativo de Personal N°002-92-PCM, señala que la reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada</p>	<p>Que, con Resolución N°026-2019-AMAG-CD/P de fecha 3 de mayo de 2019 se convoca a Concurso Público de Méritos N°001-2019-AMAG entre otras la plaza de Especialista I, Nivel F-E, de la unidad orgánica Dirección Académica –Sede Cusco, habiendo resultado como ganador en dicha plaza el señor Sandro Villanueva Gonzales, sin embargo, no suscribió contrato pese a que el señor Villanueva remitió a la AMAG cartas, y cartas notariales solicitando la suscripción del contrato por haber ganado la plaza. Sobre el particular, fue a la vía judicial e interpuso el señor Sandro Nerio Villanueva Gonzales una acción de amparo contra la Academia de la Magistratura. ES DECIR DICHA PLAZA NO ESTABA VACANTE</p>
<p>MISMO GRUPO OCUPACIONAL, NIVEL DE CARRERA Y CATEGORÍA REMUNERATIVA</p>	
<p>El artículo 79 del Reglamento y el numeral 3.3.3 del Manual Normativo de Personal N°002-92-PCM, señala que la reasignación solo será posible (...) con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa</p> <p>El Señor Alfredo Navarro Portocarrero en el Ministerio público estaba contratado bajo el régimen del DL.276 Cargo: Especialista Administrativo I Remuneración S/ 2.676.22¹¹ Aguinaldo es S/ 100.00</p>	<p>En la Academia de la Magistratura se tiene que la plaza es: Bajo el Decreto Legislativo N°728 Cargo: Especialista I –Sede Cusco (se debe tener presente que, este cargo es netamente para el misional, es decir, para la Dirección Académica, su expertis debe ser académico y no administrativo) Remuneración: S/ 5.500.00 (Es decir que duplico su remuneración) Gratificación: S/ 5.500.00 (no parece a las mismas condiciones laborales que de su entidad de origen contraviniendo la normativa) NO SE CUMPLIO CON EL MISMO GRUPO</p>

¹¹ Información obtenida del portal de Transparencia del Ministerio Público

OCUPACIONAL, NIVEL DE CARRERA Y CATEGORIA REMUNERATIVA	
FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO DE REASIGNACION: PRESUPUESTARIA	
<p>Por su parte, el numeral 2) de la Segunda Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, establece lo siguiente: “2. La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el período que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción”.</p>	<p>Que con Informe N° 00006-2022-AMAG/OPP, la Oficina de Planificación y Presupuesto, luego de haber realizado el análisis respectivo, manifiesta lo siguiente:</p> <p><i>“(…) Respecto al requerimiento realizado por la Dirección General, se concluye que esta <u>Oficina de Planificación y Presupuesto no ha brindado información ni opinión técnica alguna asociada con la emisión de la Resolución N° 004-2020- AMAG-CD-P</u>; asimismo se puede validar que no se registra ningún informe u opinión de esta oficina en el contenido de esta resolución por lo que la misma no consigna visto bueno de esta oficina. (...)” (Lo subrayado es nuestro)</i></p> <p>ES DECIR, NO SE SOLICITO LA INFORMACIÓN DEL ÁREA TECNICA COMO ES LA OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO, QUE DEBIO SER ALERTADO POR LA SERVIDORA INVESTIGADA</p>
FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO	
<p><i>el numeral 3.3.9 del Manual Normativo de Personal N° 002-92- DNP prevé que la reasignación se da a solicitud de la Entidad, en caso de necesidad de servicio; o a solicitud del servidor, en cuyo caso procederá cuando esté debidamente documentado y fundamentado el pedido por razones de salud o por unidad familiar</i></p>	<p>No obra evidencia de la fundamentación señalada en la norma sobre razones de salud y por unidad familiar.</p> <p>Más aún si se verifica que nunca cumplió con la finalidad del cargo, que es la de haber realizado las funciones en la Sede Cusco, sino por el contrario fue trasladado a Lima.</p> <p>FUNDAMENTO NO CUMPLIDO Y NO ADVERTIDO POR LA SERVIDORA INVESTIGADA</p>

Que, para mayor abundamiento del desarrollo del presente se tiene que el cambio de categoría remunerativa existió con la agravante de no informar a los superiores por parte de la investigada como se observa de la siguiente información obtenida del Portal de Transparencia del Ministerio Público:

LISTADO DE PERSONAL DE OCTUBRE DEL 2019

Siguiente Ultima

REGIMEN LABORAL	APELLIDOS y NOMBRES	CARGO	DEPENDENCIA Y/O OFICINA	REMUNERACIONES (276 Y CAS)	DETALLE DE INGRESOS				TOTAL INGRESOS MENSUAL
					HONORARIOS (FAG, PAC, PNUD, 728)	INCENTIVO (CAFAE)	AGUINALDO / GRATIFICACIÓN / ESCOLARIDAD	OTROS INGRESOS (DU)	
Régimen 276	NAVARRO PORTOCARRERO ALFREDO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	2676.22	0	0	0	0	2676.22

LISTADO DE PERSONAL DE NOVIEMBRE DEL 2019

...
Siguiente Ultimo

REGIMEN LABORAL	APELLIDOS y NOMBRES	CARGO	DEPENDENCIA Y/O OFICINA	REMUNERACIONES (276 Y CAS)	DETALLE DE INGRESOS				TOTAL INGRESOS MENSUAL
					HONORARIOS (FAG, PAC, PNUD, 728)	INCENTIVO (CAFAE)	AGUINALDO / GRATIFICACIÓN / ESCOLARIDAD	OTROS INGRESOS (DU)	
Régimen 276	NAVARRO PORTOCARRERO ALFREDO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	2676.22	0	0	0	0	2676.22

LISTADO DE PERSONAL DE DICIEMBRE DEL 2019

...
Siguiente Ultimo

REGIMEN LABORAL	APELLIDOS y NOMBRES	CARGO	DEPENDENCIA Y/O OFICINA	REMUNERACIONES (276 Y CAS)	DETALLE DE INGRESOS				TOTAL INGRESOS MENSUAL
					HONORARIOS (FAG, PAC, PNUD, 728)	INCENTIVO (CAFAE)	AGUINALDO / GRATIFICACIÓN / ESCOLARIDAD	OTROS INGRESOS (DU)	
Régimen 276	NAVARRO PORTOCARRERO ALFREDO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	2676.22	0	0	100	0	2776.22

SOBRE LA NULIDAD DE OFICIO DE LA RESOLUCIÓN N° 004-2020-AMAG-CD/P

Que, los documentos emitidos por la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio (Informe N° 001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH e Informe N° 025-2022-AMAG/RR.HH) sirvieron como sustento técnico de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, acto emitido por la Presidencia del Pleno del Consejo Directivo de la AMAG que resolvió autorizar el desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero.

Que, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la Resolución N° 022-2022-AMAG-CD/P, las razones que justificaron la declaración de nulidad de oficio de la Resolución N° 04-2020-AMAG-CD/P se sustentan en lo señalado a continuación:

“(....)

*En ese sentido, **la reasignación del servidor público Alfredo Navarro Portocarrero no cumple con el requisito legal de “mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa”, lo que ha generado en la práctica que la reasignación implique un cambio de nivel y categoría, con el consecuente incremento remunerativo, lo que contraviene el Principio de Legalidad previsto en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, según el cual “Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.***

(...)

Por tanto, la reasignación del servidor público Alfredo Navarro Portocarrero trastoca las citadas disposiciones legales, debiendo la plaza N° 24 ser ocupada a través de un Concurso Público, y de considerarse su cobertura por reasignación debiera también ser por concurso público conforme así lo dispone el marco legal antes señalado.

(...)

Que, **por las razones expuestas, el acto administrativo de reasignación ha vulnerado las normas, en tanto, el requisito primordial, que sustenta el procedimiento de reasignación, esto es, la necesidad de servicio en las funciones de la plaza 24, ha quedado desvirtuada; asimismo, no se ha cumplido con el mandato de ley referido a que el reasignado tenga la misma categorías remunerativas-escalas y que la plaza a ser cubierta por reasignación se encuentre vacante, a lo que se añade el haberse desvirtuado la finalidad pública para la procedencia de una reasignación por decisión de la Entidad.**

(...)

Que, corresponde declarar la nulidad de oficio de la Resolución N° 04-2020- AMAG-CD/P, de conformidad con el artículo 213.2 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, al haberse expedido sin observar las disposiciones legales que regulan la figura del desplazamiento del trabajador por reasignación, así como en materia presupuestal prevista en la Ley de Presupuesto del año 2020; asimismo, el agravio al interés público se sustenta en que el procedimiento seguido debe garantizar el cabal cumplimiento de las normas y formalidades preestablecidas, cuyo cumplimiento importa al interés público, y que no deben ser desconocidas por la Administración Pública.

(...)” (Énfasis agregado)

Que, así pues, del contenido de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, se advierte que entre los antecedentes obran los siguientes documentos:

- Memorando N° 3656-2019-AMAG-DG
- Carta N° 014-2019-ANP
- **Informe N° 001-2020-AMAG/RR.HH**
- **Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH**
- Informe N° 008-2020-MP-FN-GG-OGPOHU
- Proveído N° 12-2020-AMAG-CD/P

Que, asimismo, en la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, obra el visto de la servidora Elizabeth Rosario Angulo Toribio, en calidad de Subdirectora de Recursos Humanos de la AMAG.

Que, dicho de otra forma, la responsabilidad de la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio en la nulidad de oficio de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, declarada mediante la Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P, proviene del hecho de que, en calidad de Subdirectora de Recursos Humanos, emitió el Informe N° 001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH y el Informe N° 025-2022-AMAG/RR.HH, los cuales sirvieron de sustento técnico para viabilizar el desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero a la Academia de la Magistratura.

Que, así se tiene que la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio omitió informar a la Alta Dirección cuál era el procedimiento correcto para el desplazamiento de personal, de acuerdo al marco normativo aplicable, el cual exigía que se cuente con una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa, lo cual requería que se cuente con la opinión de áreas tales como la Dirección Académica, en calidad de área usuaria, la Oficina de Asesoría Jurídica, la Oficina de Planificación y Presupuesto, así como tampoco realizó una correcta evaluación del perfil del Sr. Alfredo Navarro Portocarrero.

Que, siendo así las cosas, se colige que la conducta de la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio tuvo una afectación directa en la legalidad del acto administrativo contenido en la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD-P, puesto que los documentos emitidos y suscritos por su despacho sirvieron de sustento técnico para viabilizar el desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero; no obstante, dichos documentos contienen información, conclusiones y recomendaciones hacia la Alta Dirección de la AMAG, en la que se evidencia contravención al marco normativo aplicable (legalidad) y

a la finalidad pública (necesidad de servicio), en mérito a lo señalado a continuación:

- i) Por un lado, la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio en el Informe N° 001-2020-AMAG/RR.HH señala que el servidor Alfredo Navarro Portocarrero cumple con los requisitos para el desplazamiento de personal por motivos de necesidad de servicio. No obstante, en dicha evaluación técnica no obra solicitud de información alguna a la Dirección Académica, órgano al que pertenece la Plaza N° 24 del CAP, la cual justifique la necesidad del servicio del Sr. Alfredo Navarro Portocarrero; así como tampoco se pone a conocimiento que la Plaza N° 24 del CAP es objeto de un proceso de acción de amparo.
- ii) Asimismo, se tiene que en el Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio solicita a la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público el desplazamiento del Sr. Alfredo Navarro Portocarrero, en cuyo contenido afirma arbitrariamente que el cargo de Especialista Administrativo I que ocupa en el Ministerio Público es equivalente a la Plaza N° 24 del CAP de la AMAG.
- iii) Posteriormente, la servidora investigada emitió el Informe N° 025-2020-AMAG/RR.HH, a través del cual remite el proyecto de resolución que formaliza el desplazamiento del Sr. Alfredo Navarro Portocarrero, en el que omite advertir que dicho procedimiento es contrario a la normatividad aplicable.

Que, en ese sentido, respecto al principio de legalidad, se tiene que *“por el principio de legalidad las autoridades administrativas deben emitir sus decisiones de forma compatible con el sentido del ordenamiento legal, sin desconocer, interferir o infringir las disposiciones expresas.”*¹²

Que, por consiguiente, la conducta de la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio guarda relación con la nulidad declarada mediante la Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P, puesto que, en su calidad de Subdirectora de Recursos Humanos, emitió tres documentos, que constituyeron las evaluaciones y la emisión de la viabilidad técnica que permitió el desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, el cual era contrario a la ley.

Que, en ese sentido, la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio ha demostrado una conducta negligente al haber emitido opiniones que contravienen el marco normativo aplicable a los desplazamientos de personal, a pesar de que lideraba el área especializada en materia de recursos humanos; hechos que generaron la emisión de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P; y por consiguiente, el irregular desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero a la Plaza N° 24 del CAP de la AMAG, pese a que no cumplía con los requisitos de pertenecer al mismo grupo ocupacional, ni cumplir con el perfil del puesto de Especialista I – Sede Cusco, y en el que no se contó con las opiniones de demás áreas involucradas en el desplazamiento.

Que, en base a lo señalado previamente, este órgano sancionador concluye que la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio emitió la sustentación técnica en materia de recursos humanos a fin de que se realice el irregular desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero, generando la contravención al marco normativo que, posteriormente, justificó la nulidad de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD-P, mediante la Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P, toda vez que se ha vulnerado el principio de legalidad, configurándose la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

¹² Casación N° 13235-2018-La Libertad, considerando 3 inc. 3.1

SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO:

Que, estando al cargo imputado y medios probatorios recabados, la investigada ejerció su derecho de defensa, mediante la presentación de sus descargos con fecha 11 de diciembre de 2023, alegando los siguientes argumentos, que pasaremos a analizar:

1. La acción disciplinaria se encuentra prescrita al haber transcurrido más de un (1) año desde que la Subdirección de Recursos Humanos tomo conocimiento de los hechos imputados.
2. Se ha vulnerado el debido procedimiento y Tipicidad señalando que no se puede imputar hechos oscuros, imprecisos o faltos de certeza ya que no se prueba el hecho infractor.

Que, en el primer supuesto señalado sobre la prescripción, ya la segunda Sala del tribunal del Servicio Civil, ha determinado en su Resolución N° 003841-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, que obra en el presente expediente, que no hay prescripción, es decir, este fundamento de la servidora investigada carece de sentido pronunciarnos, es decir estamos actuando dentro de los plazos legales establecidos.

Que, ante el segundo supuesto, se debe advertir, que el órgano instructor, de la valoración de los medios probatorios y descargos formulados por la investigada, mediante Informe N° 000118-2024-D-AMAG/SA, de fecha 27 de mayo de 2024, concluyó que, existen elementos suficientes de convicción que acreditan la responsabilidad disciplinaria de la investigada respecto a la falta disciplinaria imputada; **RECOMENDANDO** que se le imponga, la **sanción de DESTITUCIÓN**, de conformidad con las consideraciones expuestas y a lo establecido en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 102° de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, en ese sentido, estando al estado del procedimiento disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo del literal b) del artículo 106 del Reglamento General, que señala: “*Artículo 106.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: instructiva y la sancionadora. (...). b) Fase sancionadora esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este caso, el archivo del procedimiento. (...)*”; corresponde que el suscrito emita pronunciamiento respecto a la presente causa en calidad de órgano Sancionador todo ello en merito a la Resolución N° 00009-2024-D-AMAG/CD-P de fecha 28 de mayo de 2024.

PRONUNCIAMIENTO RESPECTO A LA FALTA IMPUTADA A LA INVESTIGADA.

Que, en el presente caso tenemos que el Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado a la investigada, se basa en la siguiente imputación: la servidora **ELIZABETH ROSARIO ÁNGULO TORIBIO**, en su calidad de Subdirectora de Recursos Humanos habría emitido tres (03) documentos (Informe N°001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH, y, Informe N° 025-2022-AMAG/RRHH) a través de los cuales habría viabilizado el desplazamiento irregular de reasignación por motivos de necesidad de servicios, del servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien laboraba en el Ministerio Público a esta Entidad, a la Plaza N° 24 del Cuadro para Asignación de Personal (*en adelante, CAP*) del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, esta entidad no contaba con una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa, asimismo el mencionado servidor no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza; vulnerando con su actuar los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones, que precisa lo siguiente: “*c) Aplicar los procesos técnicos del sistema de personal, j) Emitir opinión sobre, la aplicación de normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal*”; incurriendo de esta manera en negligencia en el desempeño de funciones, falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

Que, en ese contexto, debemos recordar que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el *ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado.

Que, bajo estas premisas, corresponde analizar los medios probatorios que obran en el expediente a efectos de determinar si efectivamente existe responsabilidad por parte de la investigada en relación con la infracción de las normas éticas imputadas.

SOBRE LA VALORACIÓN DE LOS ARGUMENTOS DE DEFENSA DE LA SERVIDORA PROCESADA LUEGO DEL INICIO DEL PAD

Que, del descargo efectuado la servidora investigada en el ejercicio de su defensa respecto a los cargos imputados, alego los siguientes argumentos antes descritos, que pasaremos a analizar:

1. La acción disciplinaria se encuentra prescrita al haber transcurrido más de un (1) año desde que la Subdirección de Recursos Humanos tomo conocimiento de los hechos imputados.
2. Se ha vulnerado el debido procedimiento y Tipicidad señalando que no se puede imputar hechos oscuros, imprecisos o faltos de certeza ya que no se prueba el hecho infractor.

SOBRE LA SOLICITUD DE PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Que, de manera previa a analizar el fondo del asunto, este Órgano Sancionador estima conveniente evaluar el argumento de la investigada siendo el siguiente:

“(…)

- a. Conforme se verifica del numeral II de la Carta de la referencia, la imputación que se formula en mi contra radica en la emisión de tres documentos concretos:
 - (i) El Informe N° 001-2020-AMAG/RR.HH de fecha 2 de enero de 2020, recibido por la Secretaría Administrativa en la misma fecha, que se concluyó que el servidor Navarro Portocarrero cumplía con los requisitos para el desplazamiento bajo la modalidad de reasignación a la plaza N° 24 del Cuadro de Asignación de Personal de la entidad.
 - (ii) El Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH de fecha 2 de enero de 2020, dirigido a la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público.
 - (iii) Informe N°025-2020-AMAG/RR.HH de fecha 13 de enero de 2020, por el que se eleva el proyecto de resolución correspondiente.

Que, al respecto, en el presente caso es preciso acotar que, mediante Resolución N° 0003841-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 24 de noviembre de 2023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, declara la **NULIDAD** de la Carta N° 003-2022-AMAG/SA-OI, de fecha 05 de diciembre de 2022, y de la resolución de Órgano Instructor N° 001-2023-AMAG/DG-ADHOC, de fecha 02 de mayo de 2023, emitidas por la Academia de la Magistratura; al haberse vulnerado los principios de tipicidad, motivación, proporcionalidad y razonabilidad. Asimismo, se dispuso se **RETROTRAIGA** el procedimiento

a la etapa de precalificación de la falta, teniendo en consideración al momento de determinar la responsabilidad de la señora Elizabeth Rosario Angulo Toribio, los criterios señalados en la citada resolución.

Que, a ello, Respecto al plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a los servidores, de conformidad con lo establecido en el artículo 94 de la Ley N° 30057¹³, y en concordancia con el artículo 97 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁴ y el numeral 10.1 de 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, y su modificatoria¹⁵, se establece dos presupuestos: i) el plazo de prescripción de tres (3) años, que se cuenta a partir de la fecha de la comisión de la falta; y, ii) el plazo de prescripción de uno (1) año, que se computa a partir de la fecha en que la oficina de recursos humanos de la entidad, o lo que haga sus veces, toma conocimiento del hecho.

Que, sobre la oportunidad en que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta para el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año para el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, mediante Informe Técnico N° 1966-2019-SERVIR/GPGSC, del 18 de diciembre de 2019, la Autoridad del Servicio Civil, manifestó lo siguiente:

“Sobre el momento exacto en que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta para el cómputo del plazo de prescripción

2.9 Ahora bien, atendiendo a la competencia que tiene la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces sobre la toma de conocimiento de la falta para el cómputo del referido plazo de prescripción, corresponde determinar el momento exacto en que precisamente se consuma dicha acción por parte de la mencionada oficina.

2.10 Al respecto, debe indicarse que la citada toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces debe ser acreditada materialmente (de manera documental), para efectos de identificar la fecha cierta para el inicio del cómputo del plazo prescripción respectivo.

2.11 Para tal efecto, corresponderá a la unidad de trámite documentario de esa oficina consignar la fecha de recepción del documento con el cual se le pone a conocimiento de la falta disciplinaria, ello como parte de las obligaciones que tienen las unidades de recepción de los órganos y entidades públicas conforme a lo establecido en el artículo 135 del TUO de la Ley N° 27444, Ley

¹³ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 94. Prescripción

*La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y **uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.** (...);*

¹⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM,

“Artículo 97.- Prescripción

97.1. La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

(...)

97.3. La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.”;

¹⁵ 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, y su modificatoria,

“10.1 Prescripción para el inicio del PAD

La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces (...) hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. (...);

del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

2.12 En ese sentido, una vez recepcionado el documento que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, y en donde exista una fecha cierta de recepción por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es que se puede afirmar que se tendrá por conocida la falta o infracción de carácter disciplinaria; por lo que se podrá tomar en cuenta para el cómputo del plazo de prescripción de un (01) año para el inicio del PAD. (...). (Sic)

Que, por otra parte, en el Informe Técnico N° 000372-2020-SERVIR-GPGSC, del 25 de febrero de 2020, la Autoridad del Servicio Civil, precisa dos aspectos importantes de la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, señalando lo siguiente:

(...)

2.19 En ese sentido, una vez recepcionado el documento que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, y en donde exista una fecha cierta de recepción por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es que se puede afirmar que se tendrá por conocida la falta o infracción de carácter disciplinaria; por lo que se podrá tomar en cuenta para el cómputo del plazo de prescripción de un (01) año para el inicio del PAD.

2.20 Finalmente, **resulta oportuno precisar que dicha toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se configura respecto del documento (denuncia o reporte) que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, mas no de otro documento que contenga un trámite distinto al tema de deslinde de responsabilidades.** (...). (El énfasis es agregado)

Que, ahora bien, sobre los efectos de la nulidad generada por un pronunciamiento de este Tribunal con respecto al transcurso del plazo de prescripción, resulta pertinente traer a colación lo señalado en el Informe Técnico N° 906-2022-SERVIR/GPGSC14, del 1 de junio de 2022, reiterado en el Informe Técnico N° 001628-2022-SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de agosto de 2022, en el cual se establecieron los siguientes lineamientos:

“2.7 En efecto, al declararse la nulidad de los actos del PAD, se debe retrotraer los actuados hasta la etapa en la que se produjo el vicio de nulidad, por lo que se deberá iniciar o continuar nuevamente el procedimiento con la emisión del nuevo acto que corresponda, previa observancia del transcurso del plazo de prescripción correspondiente.

2.8 De este modo, sobre esto último, debe señalarse que **como consecuencia de la declaración de nulidad del acto de inicio de PAD (dado los efectos jurídicos que tiene dicha declaración) se puede inferir que se reanuda el cómputo del plazo de prescripción para el inicio de PAD, pues resulta menester indicar que dicho plazo había sido suspendido precisamente con la notificación del inicio de PAD de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 252º del TUO de la LPAG, norma que se aplica supletoriamente al régimen disciplinario de la LSC.**

2.9 En tal sentido, la referida reanudación del cómputo del plazo de prescripción se dará a partir del día siguiente de la notificación del acto que declara la nulidad respectiva (según la modalidad de notificación correspondiente), ello conforme se infiere de lo establecido en el artículo 144º del TUO de la LPAG.” Negrita y subrayado nuestro.

Que, en ese sentido, en el presente caso, se tiene que en merito a la Resolución N° 0003841-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 24 de noviembre de 2023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, declara la **NULIDAD** de la Carta N° 003-2022-AMAG/SA-OI, de fecha 05 de diciembre de 2022, y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 001-2023-AMAG/DG-ADHOC; por lo resuelve Retrotraer el procedimiento a la etapa de precalificación de la falta; siendo preciso señalar lo siguiente:

- Mediante Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P de fecha 26.04.2022 el Presidente del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, declara la NULIDAD de la Resolución N° 04-2020-AMAG-CD/P, de fecha 13 de enero de 2020, que autoriza el Desplazamiento de personal, bajo la modalidad de Reasignación del Servidor Alfredo Navarro Portocarrero, a la Academia de la Magistratura, para cubrir la Plaza 24 del Cuadro de Asignación de Personal –CAP, sujeto al Régimen Laboral del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral, en atención a lo expuesto en los considerandos de la citada Resolución, asimismo, dispone reiniciar el procedimiento a partir de la solicitud de la Academia de la Magistratura, debiendo la Dirección General justificar la necesidad del servicio y el cumplimiento debido de los requisitos de los requisitos de Ley, de ser el caso.
- De lo expuesto, mediante Memorando N° 3953-2021-AMAG/DG de fecha 14 de diciembre de 2021, la Directora General remitió a la servidora Elizabeth Rosario Angulo Toribio en calidad de Subdirectora de Recursos Humanos copia de los actuados respecto al caso del desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero los cuales advierten hechos irregulares, solicitando sean remitidos a la Secretaría Técnica del PAD, a fin de que realice el deslinde de responsabilidades, respecto a los presuntos responsables que ocasionaron la referida nulidad de la Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P; en ese sentido, la Subdirección de Recursos Humanos toma conocimiento de los hechos el 14 de diciembre de 2021
- A ello, con Carta N° 003-2022-AMAG/SA-OI de fecha 06 de diciembre de 2022, y notificada el mismo día, se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Elizabeth Rosario Angulo Toribio; en ese sentido se tendría que habrían transcurrido un plazo de once (11) meses con veintidós (22) días, desde que la Subdirección de Recursos Humanos conoció los hechos presuntamente irregulares, esto es desde el 14 de diciembre de 2021 hasta el inicio de PAD (06 de diciembre de 2022); respecto del plazo de un año (01) establecido en el artículo 94 de la Ley N° 30057¹⁶.
- Al respecto habiéndose retraído el procedimiento PAD hasta la etapa de precalificación en merito a la Resolución N° 0003841-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 24 de noviembre de 2023; y quedando un plazo de días (8) días para volver a iniciar, es así que la Secretaría Técnica del PAD emitió nuevo pronunciamiento a través del Informe N° 107-2023-AMAG/SA-RR.HH-STPAD de fecha 29 noviembre de 2023, a través del cual recomendó nuevamente el inicio de PAD contra la Elizabeth Rosario Angulo Toribio; siendo materializado, mediante Carta N° 011-2023-AMAG/SA-OI de fecha 29 de noviembre de 2023, la misma que fue notificada el 01 de diciembre de 2023.

Que, estando a lo expuesto, de la revisión de los documentos obrantes en el expediente administrativo, se advierte que, contrariamente a lo alegado por la investigada, en mérito a lo resuelto en la Resolución N° 0003841-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 24 de noviembre de 2023, la Secretaría Administrativa, en calidad de Órgano Instructor, inició el PAD mediante Carta N° 011-2023-AMAG/SA-OI de fecha 29 de noviembre de 2023, notificada el 01 de diciembre de 2023, teniéndose iniciado dentro del plazo establecido (es decir, a los 8 días posteriores al pronunciamiento de SERVIR). En tal sentido, se debe desestimar la solicitud de prescripción presentada por la investigada, toda vez que, en mérito al pronunciamiento de SERVIR (mediante el cual se Retrotrae el procedimiento hasta la etapa de precalificación), la entidad tenía el plazo de 8 días para iniciar acción disciplinaria, siendo esto hasta el 02 de diciembre de 2023; sin embargo, el procedimiento disciplinario se inició el 01 de diciembre de 2023

¹⁶ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. (...);

(2da visita) estando que se encontraba vigente la potestad disciplinaria para iniciarle procedimiento administrativo en su contra.

Es decir, debemos tener presente lo señalado por la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, que declara la NULIDAD mediante Resolución N° 0003841-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, en este expediente y señala:

“(…)

57. Por último, en cuanto a la alegada prescripción por parte de la impugnante, quien señala que la potestad disciplinaria de la Entidad ha prescrito ya que el Informe N° 001-2020-AMAG/RRHH fue recibido por la Secretaría Administrativa el 2 de enero de 2020, excediendo el plazo de un (1) año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, debe señalarse que, la falta imputada a la impugnante recién fue determinada al emitirse la Resolución N° 022-2022-AMAG-CD-P, del 26 de abril de 2022, ya que fue a través de esta que se declaró la nulidad de oficio del desplazamiento del servidor y se iniciaron las acciones sobre la presunta responsabilidad de los involucrados en dicha nulidad, de modo que, al haberse iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el 6 de diciembre de 2022, **se observa que no ha transcurrido más de un año desde la toma de conocimiento de la falta para el inicio del procedimiento. Por ende, corresponde desestimar el argumento de la impugnante.** (…)” Es decir, nos encontramos habilitados para la continuar con el Procedimiento disciplinario en el presente expediente.

RESPECTO A LA VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y TIPICIDAD RESPECTO DE IMPUTACIÓN

Que, por otro lado, la investigada sostiene que se ha vulnerado el principio de Tipicidad por cuanto señala “(…) *al momento de decidir dar inicio al proceso administrativo disciplinario DEBIO SEÑALAR DE MANERA CLARA, PRECISA Y CONCRETA LA FALTA ADMINISTRATIVA EN QUE SE HABRÍA INCURRIDO LO QUE EN ESTE EXTREMO NO REALIZO, ENCONTRANDONOS EN UNA CLARA VULNERACION AL PRINCIPIO DE TIPICIDAD Y DERECHO A LA DEFENSA Y VULNERACION AL PRINCIPIO DE IMPUTACION NECESARIA (…)*”

Que, sobre el particular, es conveniente revisar la imputación de cargos que se le atribuyó a la investigada, contenida el acto administrativo mediante el cual, el órgano Instructor dispuso instaurarle procedimiento administrativo disciplinario, el cual se señaló, lo siguiente: “la servidora **Elizabeth Rosario Angulo Toribio** en su calidad de Subdirectora de Recursos Humanos habría emitido tres (03) documentos (Informe N°001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH, y, Informe N° 025-2022-AMAG/RRHH) a través de los cuales habría viabilizado el desplazamiento irregular de reasignación por motivos de necesidad de servicios, del servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien laboraba en el Ministerio Público, a la Plaza N° 24 del Cuadro para Asignación de Personal del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 de esta entidad; toda vez que, esta entidad no contaba con una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa, asimismo el mencionado servidor no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza, vulnerando con su actuar los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones, que precisa lo siguiente: “c) *Aplicar los procesos técnicos del sistema de personal, j) Emitir opinión sobre, la aplicación de normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal*”; incurriendo de esta manera en negligencia en el desempeño de funciones, falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, *Ley del Servicio Civil*.

Que, a ello, en el presente PAD se ha descrito de manera clara la falta disciplinaria incurrida por la servidora investigada a quien se le ha imputado Negligencia de funciones, por cuanto para el

cumplimiento y/o ejecución de las actividades o labores se deben realizar con debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación las labores que deriven de su cargo, esto es, en el cargo de Subdirección de Recursos Humanos, por cuanto de los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones, que precisa lo siguiente: “c) *Aplicar los procesos técnicos del sistema de personal, j) Emitir opinión sobre, la aplicación de normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal*”; en ese sentido de acuerdo a sus funciones como Subdirectora de Recursos Humanos debía revisar la viabilidad para la reasignación por motivos de necesidad de servicios, del servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien laboraba en el Ministerio Público a esta Entidad, a la Plaza N° 24 del CAP del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728; toda vez que, esta entidad no se contaba con una plaza vacante ni presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa, asimismo el mencionado servidor no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza. En consecuencia, corresponde desestimar este argumento formulado por la investigada.

Que, respecto de la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, resulta necesario agregar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC¹⁷, estableció lo siguiente:

“6. En el presente caso, la resolución impugnada que establece la máxima sanción posible en vía administrativa, es decir, la destitución de los recurrentes, tiene como respaldo legal el artículo 28°, incisos a) y d) del Decreto Legislativo N.º 276, que establece que: “(...) son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento; y*
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones”.*

“7. Este Tribunal considera que las dos disposiciones invocadas en la resolución que establece la destitución de sus puestos de trabajo de los recurrentes, son cláusulas de remisión que requieren, de parte de la administración municipal, el desarrollo de reglamentos normativos que permitan delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e imprecisión de las mismas; consecuentemente, la sanción impuesta sustentada en estas disposiciones genéricas es inconstitucional, por vulnerar el principio consagrado en el artículo 2° inciso 24, literal d), de la Constitución, conforme a los criterios desarrollados en los fundamentos precedentes”.

Que, para este órgano sancionador la aplicación de la presente propuesta de sanción se justifica en lo que ya ha señalado el máximo intérprete de la Constitución Política del Estado que es el Tribunal Constitucional, que en los casos que las entidades empleadoras estatales apliquen sanciones disciplinarias a sus trabajadores por la vulneración de las normas, dada la generalidad de dichas infracciones administrativas, **el principio de tipicidad se verá satisfecho o cumplido únicamente si existe una expresa remisión a otra norma que especifique el incumplimiento**, que en el presente caso, es la vulneración con su actuar de los literales c) y j) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura. Siendo criterio de este órgano Sancionador, lo antes expuesto considerando que las faltas de carácter disciplinario previstas en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, contiene infracciones administrativas genéricas. Es decir, para la aplicación de la propuesta de sanción por la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, la Academia de la Magistratura lo tiene previsto en el Reglamento de Organización y Funciones el cual se ha vulnerado con la actuación negligente de la investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio.

¹⁷ Fundamentos 6 y 7 de la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Exp.2192-2004-AA/TC

Que, en el pleno convencimiento que las entidades del Estado somos respetuosas de las disposiciones y precedentes que se emitan sobre la materia, sirve señalar que, el 16 de septiembre de 2023, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC, emitida por el Tribunal, donde se establecieron como **precedente administrativo de observancia obligatoria**, una serie de criterios vinculados a la negligencia en el desempeño de las funciones ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general, señalando, entre otros, lo siguiente:

*“18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada **falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones** no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino **también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa**. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en **documentos de gestión**, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.*

(...)

*Por tanto, este Pleno considera que, a efectos de satisfacer las exigencias del principio de tipicidad, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, **se configura ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones o normas de aplicación general**. Además, en algunos casos, se necesitará que la función sea complementada, remitida o vinculada a otras disposiciones normativas” (Énfasis agregado)*

Que, por lo tanto, de la evaluación de los descargos, este Órgano Sancionador, concluye que, ha quedado acreditada la responsabilidad de la investigada en la falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por lo que corresponde que se le imponga una sanción disciplinaria.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE EL INFORME ORAL.

Que, con fecha 05 de junio de 2024, habiéndose llevado a cabo la diligencia de Informe oral la cual la investigada se presentó en compañía del Abg. Daniel Andrés Reyna Vargas con CAL N° 76628, ejerciendo su defensa sobre los hechos imputados; a ello, señalo lo siguiente:

- Indica, que, la Plaza N° 24 del Cuadro para Asignación de Personal del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, se encontraba vacante al momento de reasignarlo al señor Alfredo Navarro Portocarrero.
- Expone que, de los Informes Técnicos emitidos por servir, Informe Técnico N° 00033-2022-SERVIR-GPGSC y Informe Técnico N° 00052-2022-SERVIR-GPGSC, el servidor cumplía con la reasignación a la plaza N° 24 perteneciente al departamento del Cusco la misma que se encontraba vacante; sin embargo, que el cumplimiento de sus funciones se efectuaron en la ciudad de Lima por disposición del Presidente del Consejo Directivo de la AMAG, sin ser advertidos por la Oficina a su cargo.

Que, de lo expuesto en el informe oral por la servidora investigada en el primer punto, es preciso indicar que la Plaza N° 24 Cuadro para Asignación de Personal del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 se encontraba judicializada (Demanda de Acción de Amparo

interpuesta por el señor Villanueva Gonzales Sandro Nerio) recaída en el Expediente N° 01895-2018-JR-CI-01 del Juzgado Civil – Sede Wanchaq de la Corte Superior de Justicia del Cusco; la misma que fue resuelta el 19 de noviembre de 2021 mediante Resolución N° 27 (Sentencia – Infundada la demanda); sin embargo, se precisa que la designación se aprobó mediante Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P de fecha 13 de enero de 2020 “Autorizar el desplazamiento de Personal en la modalidad de Reasignación del servidor Alfredo Navarro Portocarrero a la Academia de la Magistratura para cubrir la siguiente plaza sujeta al régimen laboral del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Plaza N° 24 del Cuadro de Asignación Personal (CAP) Nivel, Especialista I, Remuneración S/. 5,500.00 (Cinco Mil Quinientos y 00/100 soles).

Por otro lado, tampoco informó en su oportunidad a la superioridad que con Resolución N°083-2018-AMAG-CD/P de fecha 17 de julio de 2018, se encargó las funciones de Especialista I de la Sede Desconcentrada Sur II, Plaza 24 al señor Arturo del Pozo en adición a sus funciones y que a efectos de emitir la Resolución N°004-2020-AMAG-CD/P se debió primero emitir el acto resolutorio por el cual se daba por concluido dicha encargatura y que posteriormente con Resolución N°06-2020-AMAG-CD/P de fecha 17 de enero de 2020 se da por concluida la designación con eficacia anticipada, lo cual se da una manifiesta nulidad en las acciones realizadas, y sobre todo en la actuación de las áreas técnicas al no informar a la Presidencia sobre los hechos.

Que, en ese sentido, de lo expuesto se advierte que al momento de la reasignación del señor Alfredo Navarro Portocarrero del Ministerio Público a la AMAG la Plaza N° 24 del Cuadro de Asignación Personal (CAP) Nivel, Especialista I, esto es el 13 de enero de 2020 que aprobó mediante Resolución N° 004-2020-AMAG-CD/P, se encontraba en litigio por cuanto no se puede considerar que dicha plaza se encontraba vacante para ser cubierta; anudado a ello, la Autoridad del Servicio Civil en su Informe Técnico N° 00033-2022-SERVIR-GPGSC, y, Informe Técnico N° 00052-2022-SERVIR-GPGSC en su numeral 2.11 señala lo siguiente: “2.11 Por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-PCM, señala en su numeral 3.3.3 que la reasignación procede en el mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa, siempre que exista plaza vacante en la entidad de destino. La reasignación a nivel inmediato superior sólo procede mediante concurso público de méritos de ascenso”. (Énfasis agregado)

Que, por otro lado, como lo hemos expresado a lo largo de la presente, se ha advertido que no se cumplió con las funciones propias de responsable de la Subdirección de Recursos Humanos al no haber realizado sus funciones propias y más no haber alertado que se incumplía el mandato legal.

Que, ahora bien, como subdirectora de recursos Humanos conocía los parámetros y normativa sobre el cumplimiento del perfil del puesto, señalado por el ente rector SERVIR, respecto a la función, la “Guía Metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en lo sucesivo la Guía, establece que para redactar las funciones del puesto se debe tener en cuenta 03 elementos: el verbo, el objeto y el resultado.

Que, dichos elementos tienen sentido si se considera que la finalidad de la Guía es brindar las pautas metodológicas para la elaboración de los perfiles de puestos, los que deben diseñarse considerando las **necesidades específicas para el ejercicio de la función**, por ello resulta sensato vincular la acción a desarrollar con el objeto de la misma y a un resultado concreto. Que con su informe y pronunciamiento para que se dé la reasignación no se cumplió, afectando a la entidad gravosamente, pese al conocimiento y expertis en la materia por el nivel que ostentaba.

Que, del segundo punto expuesto por la servidora investigada, señala que del Informe N°08-2020-MP-FN-GG-OGPOHU, emitido por la Oficina General de Potencial Humano del Ministerio Público, el señor Alfredo Navarro Portocarrero se encontraba nombrado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, ostentaba el cargo de Especialista Administrativo I, nivel F-2.

Al respecto se advierte lo siguiente:

- El señor Alfredo Navarro Portocarrero fue reasignado a la Academia de la Magistratura bajo el Régimen del D.L 728, distinto al que tenía en el Ministerio Público (D.L 276).
- Se tiene del Informe N° 359-2020-AMAG/SA-RRHH emitido por la Subdirección de Recursos Humanos de la AMAG, se advierte que el señor Alfredo Navarro Portocarrero **No cumplía con i) Requisitos exigidos en el perfil de la Plaza N° 24 (ABOGADO /DOCENTE y/o AFINES); ii) el señor contaba con estudios Universitarios de Ingeniería Industrial y; iii) No presentaba capacitaciones requeridas para el puesto “Capacitación e tecnología educativa”.**

Que, respecto del cambio de Régimen de 276 a 728, SERVIR mediante Informe Técnico N° 01669-2022-SERVOIR-GPGSC señala “2.5 (...) *el personal obrero sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 solo podrá cambiar al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 si acepta pasar a este mediante concurso público de méritos y en la medida que exista habilitación legal para llevar a cabo dicho concurso, y es a partir de la vinculación bajo el nuevo régimen laboral que le corresponderá percibir los beneficios del mismo*”. En ese sentido no es legalmente factible el cambio de régimen laboral (Decreto Legislativo N° 276 a N° 728), en tanto de observancia obligatoria se tiene que para darse ese cambio de debe efectuar necesariamente vía concurso público de méritos y que exista habilitación legal (plaza vacante), situación que no se observa en el caso del señor Alfredo Navarro Portocarrero;

Que, por lo tanto, habiéndose valorado todos los medios probatorios recabados según reglas de la sana crítica, absuelto cada uno de los argumentos de defensa formulados por la investigada en sus descargos, informe oral, este órgano sancionador, concluye que, se encuentra acreditado que la investigada no actuó diligentemente en el cumplimiento de sus funciones, por cuanto se concluye que, ha quedado acreditada la responsabilidad de la investigada en la falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por lo que corresponde que se le imponga una sanción disciplinaria;

SOBRE LA SANCION A IMPONER

Que, en el presente caso se ha acreditado la existencia de responsabilidad administrativa de la falta disciplinaria imputadas a la servidora procesada, de conformidad con lo señalado en el inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁸, se advierte que en el presente caso no se configura ningún eximente de responsabilidad previsto en el artículo 104° de la norma a comento¹⁹,

¹⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable

Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

- a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.*
- b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.*
- c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.*

La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado”.

¹⁹ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 104.- Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.*
- b) El caso fortuito o fuerzas mayores, debidamente comprobadas.*
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.*
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.*
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.*
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.”*

así como el supuesto atenuante de responsabilidad recogido en el último párrafo del artículo 103° del citado Reglamento²⁰, entre otros que resulten aplicables²¹.

Que, por otra parte, en mérito al criterio de graduación previsto en el literal g) del numeral 3 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, relacionado a la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor, este órgano sancionador, en el presente caso, advierte que, la falta imputada a la investigada reviste de mayor gravedad, toda vez que, de la lectura tres (03) documentos (Informe N°001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH, y, Informe N° 025-2022-AMAG/RRHH) se corrobora que la investigada habría viabilizado el desplazamiento irregular de reasignación por motivos de necesidad de servicios, del servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien laboraba en el Ministerio Público a esta Entidad, a la Plaza N° 24 del Cuadro para Asignación de Personal del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, sin embargo, se observó que esta entidad no contaba con una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa, asimismo el mencionado servidor no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza. En ese sentido, se evidencia que la conducta infractora desarrollada por la investigada se realizó por omisión al no revisar que la entidad no contaba con una plaza vacante ni presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa, asimismo el servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien había sido desplazado del Ministerio Público a esta Entidad, no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza.

Que, además, a fin de determinar la posible sanción que le correspondería a la servidora procesada, al momento de cometerse la falta administrativa de carácter disciplinaria antes citada, se analizará objetiva y razonablemente los hechos que rodean al caso, teniendo en consideración los antecedentes de la servidora civil; así como también, se valorará en su integridad las condiciones y circunstancias en las que habría incurrido en la falta, para lo cual se determinará evaluando las condiciones, según lo dispuesto en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** Esta condición presupone la eventual presencia de dos supuestos que para fines del presente caso se empleará la grave afectación a la buena administración.

En este sentido, la conducta de la servidora investigada Elizabeth Rosario Angulo Toribio ha generado una grave afectación al bien jurídico de la buena administración, principio que ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional²², el cual se desprende de la interpretación del artículo 39 de la Constitución Política, en el que se establece que “(...) *los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación (...)*”.

Así pues, el hecho de que haya emitido el Informe N°001-2020-AMAG/RR.HH, Oficio N° 001-2020-AMAG/RR.HH, y, el Informe N° 025-2022-AMAG/RRHH, los cuales fueron los documentos que

²⁰ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable

(...)

La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado.”

²¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones

(...)

2.- Constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito. En los casos en que la sanción aplicable sea una multa esta se reduce hasta un monto no menor de la mitad de su importe.

b) Otros que se establezcan por norma especial.” (El énfasis agregado)

²² EXP. N° 00017-2011-PI/TC, fundamento 16.

constituyeron el sustento técnico de la Resolución N° 004-2020-AMAG-CD-P, generaron afectación al correcto funcionamiento de la Administración Pública, puesto que viabilizaron el desplazamiento irregular de reasignación por motivos de necesidad de servicios, del servidor Alfredo Navarro Portocarrero quien laboraba en el Ministerio Público, a la Plaza N° 24 del Cuadro para Asignación de Personal del grupo ocupacional SP nivel Especialista I en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 de esta Entidad, toda vez que, esta entidad no contaba con una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y categoría remunerativa, asimismo el mencionado servidor no cumplía con el perfil de puesto para cubrir la citada plaza.

En esa línea, se evidencia que la afectación al principio de buena administración se produjo por los pronunciamientos y recomendaciones negligentes y contrarios a la normativa en materia de recursos humanos (desplazamiento) emitidos por la servidora investigada, lo que causó que la AMAG cubra una plaza laboral con un servidor cuyo perfil no se ajustaba a los requisitos para realizar funciones de índole académicas, las cuales constituyen la misión institucional de esta entidad, relacionadas a la capacitación y mejora del servicio de justicia brindados por jueces y fiscales.

Asimismo, la afectación al principio de buena administración se demuestra también en que la conducta de la servidora investigada promovió el desplazamiento del servidor Alfredo Navarro Portocarrero sin que medie justificación técnica, ni legal, ni tampoco se fundamente la necesidad de contar con el servicio de dicho servidor, yendo en contra de la normativa aplicable a los supuestos de desplazamiento, lo que implica una vulneración al principio de legalidad, el cual subyace a las actuaciones de la administración.

En base a lo señalado, se tiene que los hechos imputados y por los cuales se ha determinado la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora Elizabeth Rosario Angulo Toribio son de suma gravedad, pues han demostrado un accionar negligente por quien dirige el área especializa en materia de recursos humanos de la AMAG, afectando el correcto funcionamiento de la administración pública al actuar en contra de la legalidad y afectando la disposición de personal de esta entidad.

- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** Que, la servidora investigada como Subdirectora de Recursos Humanos conocía del Oficio Múltiple N°032-2019-SERVIR/GDSRH de diciembre de 2019 notificado a la AMAG por el cual la Gerencia de desarrollo de sistema de recursos humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en el cual se señala claramente que **“Cabe señalar que para los puestos de los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 que se encuentran en el CAP o CAP-P, los perfiles mínimos se encuentran contenidos en el Manual de Organización y Funciones, sin embargo, en caso este último no exista o no se encuentre vigente, los requisitos mínimos serán aquellos establecidos en el Clasificador de cargos de la entidad, los mismos que expresaran en términos de formación, experiencia y habilidad en relaciona a la naturaleza de las funciones”** asimismo, señala en el mismo documento: **“Cuando se transgrede estas disposiciones, de ser el caso, la entidad deberá declarar la nulidad del acto administrativo”** y pese a que existía este documento que podría haber alertado la servidora investigada Angulo Toribio continuo con las acciones y por ello que existe la responsabilidad agravada, por ser, quien debería haber velado, por el fiel cumplimiento de las normas en el ámbito de los recursos humanos y no lo realizo siendo negligente en su accionar.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.** Que, en cuanto a la jerarquía de la servidora investigada, cabe advertir que, durante la comisión de la falta imputada, ejercía el cargo

de Subdirectora de la Subdirección de Recursos Humanos, por lo que sus actos de inconducta revisten de mayor gravedad, toda vez que, al ocupar el cargo de Subdirectora de Recursos Humanos de la AMAG, se encontraba con una mayor obligación de ejercer sus funciones respetando el perfil de puesto de la Plaza N° 24. Por otro lado, en cuanto a la especialidad de la investigada, se advierte que su inconducta reviste de mayor gravedad, toda vez que, de la revisión de su informe Escalafonario obrante en autos, se aprecia que es una persona preparada profesionalmente (Abogada) que no solo contaba con experiencia específica en la Subdirección de Recursos Humanos, sino también ejerció otros cargos jefaturales²³; por ende tenía pleno conocimiento de la correcta aplicación de las normas jurídicas relacionadas a la reasignación por motivos de necesidad de servicio, y las implicancias que podrían generar el eventual incumplimiento.

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** No se advierte que existan circunstancias externas que influyan para que la investigada realice la conducta.
- e) **La concurrencia de varias faltas.** No se advierte.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** No se advierte.
- g) **La reincidencia.** No se advierte.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.** No se advierte.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido.** No se advierte.

Que, asimismo, en atención a lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el PAD regulado por la Ley N° 30057, para determinar la sanción administrativa disciplinaria a imponer, adicionalmente se evaluará la existencia de las siguientes condiciones:

- a) **Naturaleza de la infracción.** Que, la falta imputada a la servidora investigada, reviste de mayor gravedad puesto que, su conducta infractora lesiona el buen funcionamiento de la administración pública por haber viabilizado la reasignación de un servidor que no cumplía con los requisitos establecidos en el Perfil de la Plaza N° 24 Especialista I, Nivel F-E, de la unidad Orgánica Dirección Académica -Sede Cusco.

Así, conforme se ha acreditado en la presente resolución, la servidora investigada generó afectación al correcto funcionamiento de la Administración Pública, principio constitucional que rige la actuación de los servidores civiles, puesto que emitió opiniones técnicas en materia de recursos humanos de contenido equívoco e ilegal que produjeron que esta entidad apruebe el desplazamiento del Sr. Alfredo Navarro Portocarrero, sin que se cuenta con una plaza vacante, sin la información técnica necesaria, y con una evaluación deficiente del cumplimiento del perfil del puesto, conforme ha sido reconocido por SERVIR.

- b) **Antecedentes del servidor.** No se advierte.
- c) **Subsanación voluntaria.** No se advierte.
- d) **Intencionalidad en la conducta del infractor.** – Que, ante la evidencia de los hechos y del ocultamiento de la servidora investigada, de que la entidad fue notificado con el Oficio Múltiple N°032-2019-SERVIR/GDSRH de diciembre de 2019 expedido por la Gerencia de desarrollo de sistema de recursos humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR que señala: **“Cabe señalar que para los puestos de los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728**

²³ Mediante los Memorandos Nos. 721-2017 y 2129-2018-AMAG-DG, de fechas 22 de marzo de 2017 y 23 de agosto de 2018, respectivamente ejerció la encargatura de la Secretaría Administrativa.

que se encuentran en el CAP o CAP-P, los perfiles mínimos se encuentran contenidos en el Manual de Organización y Funciones, sin embargo, en caso este último no exista o no se encuentre vigente, los requisitos mínimos serán aquellos establecidos en el Clasificador de cargos de la entidad, los mismos que expresaran en términos de formación, experiencia y habilidad en relación a la naturaleza de las funciones” asimismo, señala en el mismo documento: “Cuando se transgreda estas disposiciones, de ser el caso, la entidad deberá declarar la nulidad del acto administrativo” de acuerdo a la Ley N°28175 referente al acceso al empleo público y pese a que la servidora investigada Angulo Toribio conocía de este documento continuo con las acciones y por ello que existe la responsabilidad agravada por sus actos.

Que, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman*”²⁴.

Que, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, siendo que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre los mismos, señalando que “(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*”²⁵

Que, de modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de comprobar objetivamente la comisión de la falta imputada, debe elegir la sanción a imponer, valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para los funcionarios procesados.

Que, por lo expuesto, a partir de lo señalado en los párrafos precedentes, en el presente caso, se advierte que no se presentan eximentes de responsabilidad, ni atenuantes. Se evidencia que su conducta infractora, es de naturaleza muy lesiva para el correcto funcionamiento de la administración pública y manejo de los recursos público de la entidad, y se desarrolla cuando ejerció un cargo jefatural, contando con especialidad para ejercer dichas funciones, que a consideración de este órgano sancionador, revisten de suma gravedad, por lo que no pueden ser tolerado dentro de los parámetros éticos que debe mediar en toda entidad pública. En consecuencia, en coherencia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú²⁶, **SE RECOMIENDA** imponerle a la servidora investigada **ELIZABETH ROSARIO ÁNGULO TORIBIO**, la **sanción de SUSPENSION DE 365 DIAS**, de conformidad con las consideraciones expuestas y a lo establecido en el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 102° de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

²⁴ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

²⁵ Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida con el Expediente N° 02192-2004-PA/TC.

²⁶ Al respecto el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 del Expediente N° 2192-2004-AA /TC, señaló lo siguiente: “(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*”.

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE PUEDE INTERPONER

Que, de conformidad con el artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 117 de su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor procesado tiene un plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente Resolución a efectos de interponer el medio impugnatorio que considere, estableciéndose para el Procedimiento Administrativo Disciplinario, el Recurso Administrativo de Reconsideración o el de Apelación, indicándose además que en mérito a la normatividad señalada precedentemente, la interposición de los medios impugnatorios señalados con antelación no suspenden la ejecución del acto impugnado;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA Y RESUELVE EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, el Recurso Administrativo de Reconsideración o el de Apelación que interponga el servidor procesado deberá ser dirigido a este Órgano Sancionador, es decir, el Director General, ello en mérito a lo establecido en los artículos 117, 118 y 119 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM;

Que, asimismo, en el presente caso, en cuanto a la competencia para el ejercicio de la segunda instancia para resolver el recurso de apelación, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 95 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: “*Artículo 95.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia. De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y **resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil**, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley*”.; (énfasis agregado)

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN

Que, en ese sentido, en base a la normativa señalada en la parte *In fine* del párrafo precedente, el Recurso de Reconsideración al ser interpuesto ante el Órgano Sancionador, será el mismo quien lo resuelva, es decir, será resuelto por el Director General. Asimismo, con respecto al Recurso de Apelación, si bien es cierto se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, este lo eleva al superior jerárquico esto es al Tribunal del Servicio Civil;

Que, finalmente, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, esta autoridad resuelve en uso de sus facultades y competencias;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER la sanción **DE SUSPENSIÓN DE 365 DÍAS**, establecida en el literal b) del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, en su condición Subdirectora de Recursos Humanos de la AMAG, al haber incurrido en falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) ²⁷ del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

²⁷ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario

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

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente Resolución a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la AMAG y a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, con las formalidades del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, para los fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR a la Subdirección de Recursos Humanos la inscripción de la sanción impuesta a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, en la oportunidad establecida en la Directiva N°001-2014-SERVIR/GDSRH, modificada por las Disposiciones Complementarias Modificadorias de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGS.

ARTÍCULO CUARTO. – COMUNICAR a la servidora sancionada, que podrá interponer los recursos impugnatorios de Ley, en contra del presente acto administrativo, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, de conformidad con lo señalado en el artículo N° 117° del D.S N° 040-2014-PCM Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO QUINTO. - REMITIR, a la Secretaria Técnica del PAD, los actuados para su custodia.

ARTÍCULO SEXTO. – DISPONER la publicación de la presente Resolución en el portal web de la Academia de la Magistratura. (www.amag.edu.pe)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Firmado digital

HENRY ANTONIO GUILLEN PAREDES
DIRECTOR GENERAL(e)
Academia de la Magistratura

HAGP/