



# Academia de la Magistratura

## RESOLUCIÓN DE ORGANO SANCIONADOR N°002-2021-AMAG-DG

Lima, 1 de diciembre de 2021

### VISTOS:

Con Memorando N°948-2021-AMAG-SA de fecha de recepción 08 de abril de 2021 se notificó la Carta N°023-2021-AMAG/SA que dió inicio al Procedimiento Administrativo disciplinario en el Expediente Administrativo N°11-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS seguido contra la servidora ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO, con Informe N°10-2021-AMAG-RRHH/ERAT de fecha 9 de abril de 2021 la servidora solicitó la ampliación de plazo para presentación de descargos, con Memorando N°1002-2021-AMAG-SA de fecha de recepción 12 de abril de 2021 se concede la ampliación del plazo de presentación de descargos, con Informe N°15-2021-AMAG-RRHH/EART de fecha 21 de abril de 2021 la servidora presenta sus descargos ante el órgano instructor, con Informe N°004-2021-AMAG-SA/OI de fecha 8 de noviembre de 2021 el Órgano Instructor presenta su informe en el Expediente Administrativo N°11-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS, con Carta N°050-2021-AMAG-DG de fecha 8 de noviembre de 2021 el Órgano Sancionador corre traslado del Informe de Órgano Instructor a la servidora, con Acta de Audiencia de fecha 15 de noviembre de 2021 se realizó el informe oral y con escrito del 18 de noviembre de 2021 la servidora presenta sus alegatos finales, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 102<sup>o1</sup> del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el Reglamento General el cual constituye sanciones disciplinarias: la amonestación verbal y escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses y la destitución, concordante con el artículo 88<sup>o2</sup> de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la LSC;

Que, el artículo 115<sup>o3</sup> del Reglamento General establece que la resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria

---

<sup>1</sup> Artículo 102.- Clases de sanciones

Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444.

La resolución de sanción es notificada al servidor civil por el órgano sancionador y el cargo de la notificación es adjuntado al expediente administrativo, con copia al legajo.

<sup>2</sup> Artículo 88.- Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución

<sup>3</sup> Artículo 115.- Fin del procedimiento en primera instancia

La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia.

Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional.

El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos:

- a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida.
- b) La sanción impuesta.
- c) El plazo para impugnar.



# Academia de la Magistratura

pone fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Que, con el Informe de Precalificación N°028-2021- AMAG/SA/RRHH/STRDPS de fecha 25 de marzo del 2021, emitido en el marco de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-P, actualizada mediante Resolución N° 092-2016-SERVIR-PE, la misma que desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario que establece Ley N° 30057; asimismo, en observancia del artículo 107° del citado Reglamento, corresponde detallar los requisitos para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario - PAD.

## IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL, ASÍ COMO EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Nombre: **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**  
Cargo: Sub Directora de Personal de la Academia de la Magistratura - año 2017  
Régimen Laboral: Decreto Legislativo N°728  
Sanciones: Expediente N°16-2019-Amonestacion escrita

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, así como el Informe del visto, se motiva el contenido de la resolución del Órgano Sancionador en los siguientes términos:

## ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

1. **Informe de Auditoría No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC de la Contraloría General de la República.**
2. Mediante Oficio No. 00253-2019-CG/GPOIN de fecha **29 de noviembre de 2019** la Contraloría General de la República pone en conocimiento de la Academia de la Magistratura, el Informe de Auditoría **No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC** dando a conocer observaciones que se habrían configurado como faltas de partes de los servidores/funcionarios que laboran en la Academia de la Magistratura, conforme se detallan en la **Observación No. 3** relacionada a los incrementos indebidos de S/ 250.00 Soles y pagos de los beneficios económicos denominados “vales de consumo de alimentos” otorgados a los trabajadores (Régimen laboral N°728) y personal CAS de la Academia de la Magistratura por única vez en el mes de diciembre, durante los años 2015, 2016 y 2017, contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, lo cual origino un perjuicio económico por el monto de S/ 133 597,50. (Folios 47-63).
3. Con fecha **31 de diciembre de 2019** la Dirección General recepcionó del Presidente del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura el Proveído No. 748-2019-AMAG-CD/P, de fecha 31 de diciembre de 2019, en la cual adjunta el Informe de Auditoría **No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC-formulado por la Contraloría General de la República, correspondiente al Período entre el 01 de octubre del 2015 al 31 de diciembre de 2017.**

---

d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación.



# Academia de la Magistratura

4. A través del Memorando N° 1558-2020-AMAG-DG de fecha 27 de julio de 2020, el Director General remite a la Subdirectora de Recursos Humanos, el Informe de Auditoría **No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC-** disponiendo se cumpla con derivar al Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Academia de la Magistratura para que, en el marco de sus responsabilidades, inicie y desarrolle los procesos disciplinarios según corresponda.
5. Con fecha 05 de agosto de 2020 la Subdirección de Recursos Humanos remite el Informe de Auditoría 5641-2019-CG/JUSPE-AC a la Secretaría Técnica de la AMAG con Memorando N° 122-2020-AMAG/RR. HH, para las acciones que correspondan en el marco de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016.
6. Que, el Informe de Auditoría No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC, en el acápite III OBSERVACIONES: señala lo siguiente:

**Observación N°: “3.- DURANTE LOS AÑOS 2016 Y 2017, SE OTORGARON EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA “VALES DE CONSUMO DE ALIMENTOS” AL PERSONAL DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 728, HABIÉNDOSE INCREMENTADO CON RESPECTO A LO PERCIBIDO EN EL 2015; ADEMÁS SE INCLUYÓ IRREGULARMENTE AL PERSONAL CAS DURANTE LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017; GENERANDO PAGOS INDEBIDOS POR S/ 133 597,50”.**

7. Luego de la evaluación de la información recibida se puede apreciar en lo que respecta a los hechos correspondientes a los años 2015 y 2016, la Secretaria Técnica dentro de la potestad sancionadora observó que los hechos habrían prescrito, por lo que, para el inicio de un proceso administrativo disciplinario solo se tomara en cuenta los hechos ocurridos en el año 2017.
8. Según el informe de Auditoría descrito en los párrafos anteriores, en el año de 2017, la entidad otorgó “vales de consumo de alimentos” a 132 trabajadores de los cuales 47 pertenecían al régimen del Decreto Legislativo 728 y 85 trabajadores al régimen de Contratación Administrativa de Servicios — CAS., conforme al detalle siguiente:

**Cuadro n.° 20**  
**Montos de vales indebidos otorgados en el año 2017 a los trabajadores del D.L.728 y D.L.1057**

Régimen Laboral	2017				
	Cantidad de Trabajadores	Monto recibido en vales S/	Sub total S/	Monto o Incremento indebido S/	Total Pago indebido S/
Decreto Legislativo n° 728	47	700	32 900,00	250	11 750,00
Decreto Legislativo n° 1057 (CAS)	85	700(*)	51 100,00(*)	700	51 100,00(*)
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>		<b>84 000,00</b>		<b>62 850,00</b>

**Fuente:** Comprobantes de pago remitidos por la Oficina de Contabilidad y Finanzas mediante INFORME/AUD/CG n.° 003-2019-AMAG/FIN-TES de 9 de enero de 2019.

**Elaborado por:** Comisión auditora.

(\*) No a todos los trabajadores CAS se le otorgó el mismo monto en vales, según Informe n° 773-2017-AMAG/RRHH de 4 de diciembre de 2017.



# Academia de la Magistratura

9. Es necesario precisar que dicho requerimiento se originó con el Informe N°500-2017-AMAG/SA-PER de fecha 28 de agosto de 2017 (**Apéndice N° 114**), formulado por la señora Elizabeth Angulo Toribio, Subdirectora de Personal a la Secretaria Administrativa y esta a su vez lo derivó con Memorando N° 2606-2017-SA de 28 de agosto 2017 (**Apéndice N° 114**) al Subdirector de la Oficina de Logística y Control Patrimonial, con el asunto “Trámite respectivo”;

10. Con fecha del 31 de agosto del 2017 el Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto (e), aprobó la Certificación de Crédito Presupuestario - CCP N° 1352-2017-AMAG/UP (**Apéndice n.115**), por el monto de S/ 44 000, y CCP N°1353-2017-AMAG/UP (**Apéndice N°116**), por S/ 43 900,00; siendo que, en esta última en el rubro observaciones, señaló:

“(...) Es importante advertir que la ejecución de la certificación CCP N. 1353-2017- AMAG/UP, está supeditada a la recaudación de ingreso (...) La certificación de CCP otorgada no convalida los actos y acciones que no se ciñan a la normatividad vigente”.

11. A su turno, el Subdirector de la Oficina de Logística y Control Patrimonial, mediante Informe N° 481-2017-AMAG/LOG del 3 de setiembre de 2017 (**Apéndice n. 117**), solicitó a la Secretaria Administrativa, la aprobación de expediente de contratación del proceso de selección por adjudicación simplificada para la "Adquisición de vales de alimentos para el personal de la Academia de la Magistratura" por el valor referencial de S/ 84 000,00 (ochenta y cuatro mil con 00/100 soles). siendo aprobado mediante memorando de aprobación de expediente de contratación N° 004-2017-AMAG-SA, de fecha 4 de octubre del 2017 (**Apéndice N° 118**), cuyo procedimiento de selección de Adjudicación Simplificada N°004-2017-AMAG (**Apéndice N° 119**), fue adjudicada a la **EMPRESA SUPERMERCADOS PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA** por el monto de S/ 84 000,00 (ochenta y cuatro mil con 00/100 soles), suscribiéndose el Contrato N° 009-2017-AMAG/LOG (**Apéndice N° 120**), emitiéndose las Órdenes de Compra N° 0000081 LOG (**Apéndice N° 121**) y 000082 LOG (**Apéndice N° 122**), del 9 de noviembre de 2017, las cuales se pagaron mediante Comprobante de Pago N° 0015 (**Apéndice N° 123**) y CP N° 0055 (**Apéndice n.124**) de 11 de enero y 17 de enero de 2018 respectivamente, concretándose el beneficio económico aludido.

12. Que, de conformidad con lo señalado por el literal a) del artículo 106° del Reglamento General<sup>4</sup>, se otorgó a la señora Elizabeth Rosario Angulo Toribio el plazo de cinco (05) días hábiles para que presente sus descargos, plazo que fue prorrogado por cinco (05) días hábiles adicionales a solicitud de la servidora, quien cumplió con presentar sus descargos ante el Órgano Instructor, el día 21 de abril de 2021;

13. Que, el artículo 93° de la LSC establece que: “(..) Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario (...)”. Asimismo, el artículo 93.2° del Reglamento General establece que: “Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad”;

<sup>4</sup> Artículo 106.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y sancionadora

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable”.



# Academia de la Magistratura

14. Con Memorando N°948-2021-AMAG-SA de fecha de recepción 08 de abril de 2021 se notificó la Carta N°023-2021-AMAG/SA que dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Expediente Administrativo N°11-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS seguido contra la servidora ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO, con Informe N°10-2021-AMAG-RRHH/ERAT de fecha 9 de abril de 2021 la servidora solicitó ampliación de plazo para presentación de descargos, con Memorando N°1002-2021-AMAG-SA de fecha de recepción 12 de abril de 2021 se concede la ampliación del plazo de presentación de descargos, con Informe N°15-2021-AMAG-RRHH/EART de fecha 21 de abril de 2021 la servidora presenta sus descargos ante el órgano instructor, con Informe N°004-2021-AMAG-SA/OI de fecha 8 de noviembre de 2021 el Órgano Instructor presenta su informe en el Expediente Administrativo N°11-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS, con Carta N°050-2021-AMAG-DG de fecha 8 de noviembre de 2021 el Órgano Sancionador corre traslado del Informe de Órgano Instructor a la servidora, con Acta de Audiencia de fecha 15 de noviembre de 2021 se realizó el informe oral y con escrito del 18 de noviembre de 2021 la servidora presenta sus alegatos finales,
15. Las situaciones expuestas, referidas al otorgamiento de beneficio económico mediante la entrega de vales de consumo al personal contratado bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios - CAS del Decreto Legislativo N°1057 durante el 2017, así como los incrementos efectuados del citado beneficio al personal contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728; contravienen la disposición contenida en la Ley de Presupuesto del Sector Público que señala la prohibición reajuste o incremento de cualquier beneficio económico y de toda índole, así como vulneran el principio de legalidad establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le están atribuidas y de acuerdo a los fines para los cuales les fueron conferidas

## HECHO ATRIBUIDO, NORMA VULNERADA Y FALTA IMPUTADA

Conforme al párrafo precedente la servidora habría incurrido en **NEGLIGENCIA** en el desempeño de sus funciones, tratándose de una falta por acción, por cuanto:

- *Emitió el Informe N°. 500-2017-AMAG/SA-PER del **28 de agosto de 2017**, mediante el cual inició el trámite para el otorgamiento indebido del beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017, a 132 trabajadores de la Academia de la Magistratura, de los cuales 47 pertenecían al régimen laboral N°728 y 85 a trabajadores perteneciente al régimen CAS, contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, lo cual origino un perjuicio económico por el monto de S/62,850.00 Soles (Cuadro N°20-CG), inobservando las normas legales vigentes a la fecha en materia presupuestal que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficio.*

Los hechos expuestos, evidencian que la infractora ha transgredido sus funciones, sin tomar en consideración, lo estipulado en la Ley N°30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, Sub Capitulo II Gastos en Ingresos de Personal, artículo 6°; ocasionando con ello, de forma colateral, la vulneración de los principios de legalidad y la eficiencia en la ejecución de los fondos públicos, cuyo perjuicio económico asciende a **S/ 62 850,00 Soles**



# Academia de la Magistratura

Que, la conducta de la servidora, se encontraría tipificada en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley General del Servicio Civil: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con **suspensión temporal o destitución**, previo proceso administrativo:

## d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

Respecto a la falta tipificada descrita en el párrafo anterior, necesita obligatoriamente de la remisión a otra norma para su aplicación, sea de carácter nacional (Ley, Decreto Supremo, entre otros) o interno (Reglamento Interno de Trabajo, ROF, MOF, Estatuto, entre otros); la cual debe establecer funciones que puedan ser consideradas como negligentemente cumplidas; tal como lo señala el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC que establecen como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 15, 22,31,32,33,39,40,41 de dicha resolución<sup>5</sup>.

### <sup>5</sup> Resolución de Sala Plena No 001-2019-SERVIR/TSC

Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de funciones.

Asunto: Aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de funciones (...)

15. Del mismo modo, dado el carácter indeterminado de las normas, considera indispensable que los órganos competentes de la Administración Pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario superen tal circunstancia analizando y aplicando, después de la Ley, en primer lugar las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad, con el fin de realizar una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción que se pueda comprobar a partir de la motivación. (...)

22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación. (...)

31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.

32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”<sup>25</sup>. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.

33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano<sup>26</sup>, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad. (...)

39. En ese sentido, esta Sala considera que al imputar una falta prevista en la Ley –no en el Reglamento– corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057.

40. De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.

41. En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidor las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es correcto. Igualmente, vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto.



# Academia de la Magistratura

La conducta descrita colisionaría con las funciones y atribuciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones-ROF de la Academia de la Magistratura, para el cargo de Subdirectora de Personal en los literales a) y b) del artículo 53° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 06-2012- AMAG-CD de 12 de setiembre de 2012, que señala:

**“a) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el cumplimiento de las políticas, objetivos funciones y acciones institucionales en el ámbito de su competencia**

*Al haber dirigido en forma negligente sus funciones como **Subdirectora de Personal de la Academia de la Magistratura** relacionadas al cumplimiento de las políticas, objetivos funciones y acciones institucionales en el ámbito de su competencia otorgando incremento indebidamente y destinado al beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017 a 47 trabajadores del régimen laboral N°728 (incrementando indebidamente de S/450.00 a S/700.00 Soles) y a 85 trabajadores perteneciente al régimen CAS (otorgando la cantidad de S/700.00 Soles) contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios.*

**b) Formular y ejecutar el programa de actividades y proponer el presupuesto de gastos de personal, de acuerdo a los procedimientos establecidos por los órganos competentes. “**

*Al haber formulado el Informe N° 500-2017-AMAG/SA-PER del 28 de agosto de 2017 que dio origen a la ejecución de programas de actividades relacionadas al presupuesto de gastos de personal, en forma negligente para el otorgamiento indebido del beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017, a 132 trabajadores de la Academia de la Magistratura, de los cuales 47 pertenecían al régimen laboral N°728 y 85 a trabajadores perteneciente al régimen CAS, contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017<sup>6</sup>, lo cual origino un perjuicio económico por el monto de S/62,850.00 Soles (Cuadro N°20-CG), inobservando las normas legales vigentes a la fecha en materia presupuestal que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios, afectando el uso eficiente de los recursos públicos con que cuenta la entidad*

## MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DESICIÓN

<sup>6</sup> Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017

Artículo 6.- Ingresos del personal

**Prohíbese en las entidades** del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el **reajuste o incremento** de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.



# Academia de la Magistratura

- Informe de Auditoría **No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC - OBSERVACIÓN N° 03**
- **Apéndice 1.** Relación de personas comprendidas en los hechos investigados.
- **Apéndice 2.** Resumen de los comentarios y documentos presentados por los investigados
- **Apéndice 3.** Evaluación de los comentarios y documentos presentados por la servidora
- **Apéndice 114.** Informe N° 500-2017-AMAG/SA-PER de 28 de agosto de 2017 y MEMO N° 2606-2017-SA de 28 de agosto de 2017.
- **Apéndice 115.** CCP N°1352-2017-AMAG/UP de. 31 de agosto de 2017
- **Apéndice 116.** CCP N°. 13532017-AMAG/UP de 31 de agosto de 2017.
- **Apéndice 117.** Informe N° 481-2017-AMAG/LOG de 3 de setiembre de 2017
- **Apéndice 118.** MEMO de aprobación de Expediente de Contratación N°. 004-2017-AMAG/SA del 4 de octubre 2017.
- **Apéndice 120.** Contrato N° 009-2017-AMAG/LOG (AS N° 004-2017-AMAG) del 8/11/2017.
- **Apéndice 121.** O/C N° 0000081 del 9/11/2017
- **Apéndice 122.** O/C N° 0000082 del 9/11/2017
- **Apéndice 123.** Comprobante de Pago N°00015 del 11/01/2018.
- **Apéndice 124.** Comprobante de Pago N°0055 de 17/1/2018
- **Apéndice 125.** Informe Técnico n. 242-2019-SERVIRIGPGSC del 7/2/2019.
- **Apéndice 126** Oficio N°228-2019-SERVIR del 7/2/2019
- **Apéndice 127** Oficio N°129-2019-CG/JUST de 28/1/2019
- Informe N°165-2017-AMAG-PER de fecha 24/1/2017
- Informe N°226-2017-AMAG-PER del 3/5/2017
- Informe N°500-2017-AMAG/SA-PER del 28/8/2017
- Informe Legal N°77-2016-AMAG-OAJ de fecha 31/10/2016
- Memorando N°948-2021-AMAG-SA
- Carta N°023-2021-AMAG/SA
- Expediente Administrativo N°11-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS
- Informe N°10-2021-AMAG-RRHH/ERAT
- Memorando N°1002-2021-AMAG-SA
- Informe N°15-2021-AMAG-RRHH/EART
- Carta N°050-2021-AMAG-DG
- informe oral y escrito del 18 de noviembre de 2021

## PRONUNCIAMIENTO DE LA SERVIDORA SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA Y VALORACIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR

1. Con Informe N°010-2021-AMAG-SA/RRHH-ERAT la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** solicitó plazo ampliatorio para presentar sus descargos, con Memorando N°1002-2021-AMAG-SA de fecha 9 de abril de 2021 se concedió el plazo ampliatorio peticionado, siendo que con Informe N°015-2021-AMAG-SA/RRHH-ERAT de fecha 21 de abril de 2021 la servidora presentó sus descargos al inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario notificado con la Carta N°023-2021-AMAG-SA, estando a que los argumentos planteados por la denunciada son los siguientes:

Descargo	DETALLE
1	No se ha establecido correctamente la vulneración al marco normativo, esto es, no ha definido claramente que norma he contravenido, si es solamente la Vulneración al Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura o también he vulnerado la Ley N° 28411 y el Decreto Legislativo N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios



# Academia de la Magistratura

2	el variar dentro de un acto de inicio o dentro de un acto de sanción la falta imputada o el marco normativo imputado o establecer de manera confusa, vulnera el principio de imputación necesaria o concreta, sin embargo, su DESPACHO nuevamente ha incurrido en la violación de este principio, puesto que, en dos oportunidades señaló la falta administrativa cometida por mi persona
3	De la revisión de la Carta N° 023-2021-AMAG/SA, de fecha 07 de abril de 2021, he podido verificar que se me ha imputado vulneración de la Ley N° 30518 y el Decreto Legislativo N° 1057, sin embargo, dicha imputación se ha realizado de manera equivocada, violando los precedentes administrativos de observancia obligatoria dispuestos por el Tribunal del Servicio Civil
4	la falta administrativa que se me acusa no versa sobre un incumplimiento de funciones que se realiza por acción o por omisión que se encuentre como violación a los incisos a) y b) del artículo 53 del Reglamento de Organización y Funciones correspondiente al cargo de Subdirector de Recursos Humanos, los cuales precisan taxativamente funciones relacionadas a la planificación de políticas y acciones institucionales, así como la formulación de actividades (relacionadas a gestión de recursos humanos como planes de capacitación) y proponer el gasto de presupuesto de personal, acción que no se encuentra encuadrada a la falta imputada en contra de mi persona
5	Si bien es cierto, se me ha imputado incumplir los literales a) y b) del artículo 53 del Reglamento de Organización y Funciones correspondiente al cargo de Subdirector de Recursos Humanos, dichas faltas no se encuentran correctamente concatenadas con la presunta imputación de la falta imputada en contra de mi persona, como si podría ser la vulneración a la Ley de Presupuesto público para el año fiscal 2017 o la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; sin embargo, en el presente proceso disciplinario no se ha realizado dicha acción, dado que, en el presente proceso disciplinario no se ha citado el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057.
6	Es preciso señalar que, las propuestas no tienen carácter decisorio, puesto que existen órganos que evalúan las propuestas que elaboran las unidades orgánicas inferiores y determinan la procedencia o no de las mismas, si se encuentran o no dentro del marco normativo y si la misma no vulnera alguna norma.
7	al acusarme de dar inicio al trámite de proceso de vales de alimentos, mi persona lo realizo en atención a una disposición superior que fue emanada por la Dirección General y la Presidencia del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, con Memorando N° 142-2017-AMAG/DG y Proveído N° 69-2017-AMAG-CD/P, en las cuales la Presidencia del Consejo Directivo autorizo realizar la contratación del apoyo alimenticio y la Dirección General dispuso realizar la acción que se encontraba autorizada por Presidencia

**Análisis:** Como se observa en el descargo señalado y en análisis, la servidora no niega los hechos atribuidos sino por el contrario realiza una serie de justificaciones, que pasamos a detallar:

**En cuanto al primer punto:** Se le ha notificado a la infractora por la conducta realizada, en atención a la vulneración del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley General del Servicio Civil: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.** Igualmente, se le ha comunicado que dicha conducta colisiona con **las funciones y atribuciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones-ROF de la Academia de la Magistratura, para el cargo de Subdirectora de Personal.** En ese sentido, la servidora con su accionar, incumplió las funciones y atribuciones establecidas en los literales a) y b) del artículo 53°



# Academia de la Magistratura

del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 06-2012- AMAG-CD de 12 de setiembre de 2012, para el cargo de la Subdirectora de Personal, que señala:

**“a) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el cumplimiento de las políticas, objetivos funciones y acciones institucionales en el ámbito de su competencia**

*Al haber dirigido en forma negligente sus funciones como **Subdirectora de Personal de la Academia de la Magistratura** relacionadas al cumplimiento de las políticas, objetivos funciones y acciones institucionales en el ámbito de su competencia otorgando incremento indebidamente y destinado al beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017 a 47 trabajadores del régimen laboral N°728 (incrementando indebidamente de S/450.00 a S/700.00 Soles) y a 85 trabajadores perteneciente al régimen CAS (otorgando la cantidad de S/700.00 Soles) contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios.*

**b) Formular y ejecutar el programa de actividades y proponer el presupuesto de gastos de personal, de acuerdo a los procedimientos establecidos por los órganos competentes. “**

*Al haber formulado el Informe N° 500-2017-AMAG/SA-PER del 28 de agosto de 2017 que dio origen a la ejecución de programas de actividades relacionadas al presupuesto de gastos de personal, en forma negligente para el otorgamiento indebido del beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017, a 132 trabajadores de la Academia de la Magistratura, de los cuales 47 pertenecían al régimen laboral N°728 y 85 a trabajadores perteneciente al régimen CAS, contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, lo cual origino un perjuicio económico por el monto de S/62,850.00 Soles (Cuadro N°20-CG), inobservando las normas legales vigentes a la fecha en materia presupuestal que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios, afectando el uso eficiente de los recursos públicos con que cuenta la entidad*

*Que la infractora con su accionar contravino el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios.*

**Segundo punto:** De acuerdo a lo descrito en el párrafo anterior no se ha violado el principio de imputación necesaria o concreta, ya que se ha cumplido con los 03 presupuestos que menciona dicho principio: **Requisitos fácticos.** El requisito fáctico del principio de imputación necesaria debe ser entendido como la exigencia de un relato circunstanciado y preciso de los hechos que se atribuyen a una persona. **Requisito lingüístico.** La imputación debe ser formulada en lenguaje claro, sencillo y entendible, sabiendo que, si bien constituye un trabajo técnico jurídico, está dirigida y va a ser conocida por los ciudadanos contra quienes se dirige la imputación. **Requisito normativo.** Supone el cumplimiento previo de los presupuestos fácticos y lingüísticos antes descritos.



# Academia de la Magistratura

**Tercer punto:** Que existe una incorrecta apreciación de parte de la infractora ya que en ningún momento se ha vulnerado los precedentes administrativos de observancia obligatoria dispuestos por el Tribunal del Servicio Civil, toda vez que el Órgano Instructor ha cumplido con hacer de conocimiento de la *contravención del artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios*, en forma clara, concisa y concreta.

Asimismo, la norma establecida del Decreto Legislativo N°1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

Sin embargo, no podemos **soslayar que en el ámbito público** la conducta o comportamiento de las autoridades administrativas se encuentra regida por el principio de legalidad<sup>7</sup>, en virtud del cual sólo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la Ley y el derecho. En ese orden de ideas, el principio de legalidad supone pues una importante limitación a la costumbre en las relaciones de servicio civil.

Asimismo, es importante indicar que la costumbre nunca podría aplicarse en contra de un mandato normativo superior, por lo que cualquier práctica que se forme en contravención de una norma será inválida.

**Cuarto punto:** Esta se ha detallado en el primer punto.

**Quinto punto:** Esta se ha detallado en el primer punto.

**Sexto punto:** Si bien es cierto, la decisión que alude la infractora no tiene carácter decisorio esta actitud indujo en error a los demás funcionarios, cuya investigación se encuentra individualizada para establecer el grado de responsabilidad. Es preciso señalar que, las propuestas no tienen carácter decisorio, puesto que existen órganos que evalúan las propuestas que elaboran las unidades orgánicas inferiores y determinan la procedencia o no de las mismas, si se encuentran o no dentro del marco normativo y si la misma no vulnera alguna norma. Siendo importante resaltar que el Informe Técnico N°242-2019-SERVIR/GPGSC del 07 de febrero de 2019

*(...) La excepcionalidad contemplada en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, es aplicable únicamente para los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728<sup>8</sup>, y solo comprende aquellos beneficios o conceptos otorgados antes del 05 de enero de 2005 (en la*

---

<sup>7</sup> Inciso 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS: "Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo I. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.1. Principio de legalidad. - 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."

<sup>8</sup> Máxime si el régimen especial de contratación administrativa de servicios aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1057 – CAS fue publicado el 28 de junio de 2008, es decir cuando ya existían leyes presupuestales que prohibía cualquier posibilidad de incremento remunerativo.



# Academia de la Magistratura

*misma forma y monto), lo cual no implica que dichos beneficios sean incrementados; toda vez que las disposiciones presupuestales posteriores a dicha fecha, ya prohibían cualquier aprobación, ajuste o incremento de cualquier beneficio o concepto de naturaleza económica”, cuya interpretación ha sido tomada por SERVIR en la cual ha emitido el Informe Técnico N° 000051-2020-SERVIR-GPGSC, el cual ratificó y concluyó lo siguiente:*

*3.1 La Sexta Disposición Transitoria de la Ley 28411 dispone la continuidad del pago de las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que venían percibiendo los trabajadores hasta el momento anterior a la fecha de su entrada en vigencia, es decir, el 1 de enero de 2005, los cuales de otro modo hubiesen tenido que dejarse de otorgar pues debían contar con la norma legal habilitante respectiva, por lo que es posible afirmar que la Sexta Disposición Transitoria de la Ley 28411 regula exclusivamente un supuesto de hecho que sólo puede ser verificado al momento de su entrada en vigencia y es de aplicación a todas las entidades públicas.*

*3.2 Aquellos beneficios o tratamientos especiales (otorgados ya sea por costumbre o convenio colectivo) que fueron celebrados antes de la dación de la Ley 28411, **continuarán otorgándose exclusivamente a favor del personal sujeto al régimen de la actividad privada**, previa evaluación efectuada por la entidad que así lo determine. (...)*” (resaltado nuestro). Por tanto, la misma norma señala que no corresponde dicho beneficio al personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS).

Ahora bien, en mérito a lo expuesto en los párrafos que preceden, es pertinente señalar que las entidades públicas que cuenten con personal sujeto al régimen de la actividad privada (entiéndase, únicamente personal bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°728, en virtud de lo dispuesto en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley No 28411, ley General del Sistema Nacional de Presupuesto<sup>9</sup> (en adelante, LGSNP), excepcionalmente pueden seguir otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación colectiva venían otorgando, de acuerdo con la normatividad laboral. Siendo que la norma, no establece que este se haga efectivo o extensivo al régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios, este beneficio no les correspondía, lo cual ha generado un perjuicio económico a la entidad.

Siendo importante resalta que la sexta disposición transitoria de la Ley N°28411, señaló que la aplicación de dicha disposición es a favor exclusivamente de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728. Ergo no corresponde lo dado a otros trabajadores que en el presente caso se realizó y mucho menos el incremento petitionado y tramitado por la servidora que primero emitió su informe como responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica y que posteriormente lo solicitó como Subdirectora de Recursos Humanos.

Siendo que el contrato administrativo de servicios no puede ser modificado en cuanto a la remuneración originalmente pactada, ya que esta es un elemento esencial de dicho contrato; adicionalmente, la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017 prohibía todo tipo de incremento remunerativo, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de

---

<sup>9</sup> Actualmente se mantiene vigente en virtud de lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público: "Única Disposición Complementaria Derogatoria: Derogase la ley N° 28411, ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, salvo la Cuarta, Séptima, Octava, Décima, Duodécima y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria de dicha Ley, las cuales mantienen su vigencia."



# Academia de la Magistratura

financiamiento. Por lo que, la entrega de vales a los servidores del régimen del Decreto Legislativo 1057 no se encontraría permitida en tanto constituiría un aumento de la remuneración.

La servidora, ostentaba y ostenta el cargo de Subdirectora de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura, resultando, por tanto, innegable el desconocimiento de sus funciones previstas en el Reglamento de Organización y Funciones de la AMAG, como es, entre otras, opinar sobre la aplicación de las normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal. Aunado a ello, es que ella es la técnica y especializada en los aspectos del ámbito de los recursos humanos dentro de la entidad y, por tanto, se entiende que conoce y conocía las normas sobre el particular y las responsabilidades que su incumpliendo merecen.

Por su grado académico de Abogada y especialista en los recursos humanos debió establecer los límites a las modificaciones de los contratos e incrementos de los beneficios laborales; su inobservancia a las prohibiciones del marco normativo presupuestal y especializado en recursos humanos, ha causado un perjuicio significativo en el presupuesto institucional. Aunado a ello, es que, como encargada de la Oficina de Asesoría Jurídica, en su oportunidad, emitió opinión favorable a lo que las prohibiciones legales se establecían en el momento de ocurridos los hechos, es decir, su amplio conocimiento sobre la materia no solo abarcaba a los recursos humanos sino a la normativa general.

**Séptimo punto:** Se contradice con lo señalado con el carácter decisorio, la infractora pudo observar dicho requerimiento y no lo hizo. *Asimismo, es preciso advertir que, al dar inicio al trámite de proceso de vales de alimentos, la infractora si bien es cierto lo realizó en atención a una disposición superior que fue emanada por la Dirección General y por la Presidencia del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura, el documento primigenio que dio origen a dicho pedido es el Memorando N° 142-2017-AMAG/DG y Proveído N° 69-2017-AMAG-CD/P, en las cuales la Presidencia del Consejo Directivo autorizó realizar la contratación del apoyo alimenticio y la Dirección General dispuso realizar la acción que se encontraba autorizada por Presidencia”, esta no menciona que se vulnere o contravenga el marco normativo, es más dicho documento señala que se realicen los procedimientos respectivos para la modificación presupuestal y habilitación del clasificador de gasto sobre Apoyo Alimentario 2017 para el personal de la Academia de la Magistratura...*

Por otro lado, la Abogada Elizabeth Angulo Toribio señala en su descargo: “... que su accionar se encuentra bajo el contexto del *litera c) del artículo 104 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, como eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria “ (...) c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada”*, en este caso consideramos, que la infractora en el momento de los hechos ocupaba doble cargo la de Subdirectora de Personal y responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica encargada en su oportunidad, situación que debió de advertir la inobservancia de la norma ni alerto a sus superiores de la ilegalidad en la que se estaba cometiendo, sino por el contrario su área inicio el pedido de apoyo alimentario al personal de la AMAG y culminó con la entrega del mismo.

Es de acotar que, la servidora debe tener presente que quien dió inicio al pedido del otorgamiento de los vales y su incremento fue ella como responsable de la Subdirección de Recursos Humanos y que posteriormente fue aprobado, sin embargo, no alerto ni advirtió como órgano técnico de los recursos humanos que se encontraba en una flagrante contravención a la normativa, lo que trajo como consecuencia que ella misma entre finalmente los vales.

En relación a la vulneración del Principio de Legalidad establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General que establece que las autoridades deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y el derecho, dentro de las facultades que le están atribuidas y de acuerdo con



# Academia de la Magistratura

los fines para los cuales les fueron conferidas, la servidora no actuó ni veló por el correcto ejercicio de sus funciones como Subdirectora de Recursos Humanos. Además, se ve afectado el uso eficiente de los recursos públicos, lo que configuran la responsabilidad administrativa, derivada del deber incumplido; asimismo, la responsabilidad civil por el perjuicio económico causado a la entidad que no puede ser recuperado por la vía administrativa.

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que existe una prohibición taxativa basada en la Ley de Presupuesto del Sector Público del 2017 que literalmente prohibía el incremento de cualquier beneficio o concepto de naturaleza económica; siendo que la instruida incumplió con lo taxativamente expuesto en la norma.

Que, en el mismo orden de ideas existe también un pronunciamiento emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el Informe Técnico N° 13-2014- SERVIR/GPGSC del 7 de marzo de 2014, mediante el cual **dicha autoridad establece que la prohibición en la entrega de los beneficios económicos** (tales como las canastas navideñas o vales electrónicos de consumo) **en el caso del personal contratado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)**, encuentra, también, un fundamento en el ámbito presupuestal; es así que, la asignación de mayor presupuesto que el previsto al momento de la convocatoria del proceso de selección, no está permitida por ley; así vemos lo siguiente:

(...)

*2.1 La posibilidad de entregar canastas de navidad a los trabajadores del régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios no se encontraría permitida ya que ello constituiría un aumento de la remuneración, el mismo que se encuentra prohibido por las leyes del presupuesto anual.*

(...)

*En ese sentido, el importe de la disponibilidad presupuestaria constituye el monto máximo que la entidad se encuentra autorizada a gastar por el servicio contratado (además de los aportes a ESSALUD y el aguinaldo, este último en caso de corresponder), por lo que la entrega de cualquier beneficio (en dinero o en especie) al contratado en ningún caso podría superar el monto de la disponibilidad presupuestal que se otorgó para la convocatoria del proceso de selección.”*

Que, asimismo, la prohibición de la modificación de los aspectos esenciales en el contrato del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en este caso, la remuneración, está establecida de manera expresa en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, establece en su artículo 1°: “El contrato administrativo de servicios (...) confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial (...);” y en el artículo 7° señala: “(...) La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada.” Atendiendo a dicha normativa, se refuerza la imputación efectuada contra la servidora Angulo Toribio, por cuanto en el ejercicio de sus funciones como Subdirectora de Recursos Humanos, al haber gestionado el otorgamiento del incremento indebidamente y destinado al beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017 a 47 trabajadores del



# Academia de la Magistratura

régimen laboral N°728 (incrementando indebidamente de S/450.00 a S/700.00 Soles) y a 85 trabajadores perteneciente al régimen CAS (otorgando la cantidad de S/700.00 Soles) contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios. Así como, el otorgamiento indebido del beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017, a 132 trabajadores de la Academia de la Magistratura, de los cuales 47 pertenecían al régimen laboral N°728 y 85 a trabajadores perteneciente al régimen CAS, contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, lo cual origina un perjuicio económico por el monto de S/62,850.00 Soles (Cuadro N°20-CG), inobservando las normas legales vigentes a la fecha en materia presupuestal que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios, afectando el uso eficiente de los recursos públicos con que cuenta la entidad, específicamente aquellos contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), debió verificar que la normativa vigente, que regulaba dicho régimen de contratación especial, no considera ni permite la entrega de dichos beneficios al constituir un incremento remunerativo, aspecto esencial de carácter inmodificable, por lo que los argumentos de defensa esgrimidos en tal extremo carecen de fundamento legal y no desvirtúan las imputaciones en su contra;

## ALEGATOS FINALES DE LA SERVIDORA SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA Y VALORACIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR

1. **En cuanto al primer punto:** Con Informe N°010-2021-AMAG-SA/RRHH-ERAT la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** solicitó otorgamiento de plazo ampliatorio para presentar sus descargos, con Memorando N°1002-2021-AMAG-SA de fecha 9 de abril de 2021 se concedió el plazo ampliatorio peticionado, por lo que con dicha ampliación con Informe N°015-2021-AMAG-SA/RRHH-ERAT de fecha 21 de abril de 2021 presenta descargos de la Carta N°023-2021-AMAG-SA.

Se le ha notificado a la infractora por la conducta realizada, y se ha concedido la ampliación de plazo para sus descargos, argumentos que han sido materia de análisis en el acápite precedente, habiéndose concedido a la servidora la adecuada defensa en los plazos solicitados por la citada, aunado a ello se han evaluado cada uno de los documentos aportados a lo largo del Procedimiento Administrativo disciplinario, no habiéndose vulnerado su derecho de defensa ni el debido procedimiento.

2. **En cuanto al segundo punto:** Esta se ha detallado en el primer punto, los argumentos han sido materia de análisis en el acápite precedente.
3. **En cuanto al tercer punto:** Esta se ha detallado desde el punto 2 y siguientes, del análisis precedente, efectuado al descargo formulado por la servidora.
4. **En cuanto al cuarto y quinto puntos:** Esta se ha detallado desde el punto 2 y siguientes, del análisis precedente, efectuado al descargo formulado por la servidora, habiéndose respetado durante todo el proceso, el debido proceso.
5. **En cuanto al sexto punto:**

- Sobre la ilegalidad de entregar el beneficio al personal CAS:

El Informe de Auditoría **No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC**, resalta el Informe Técnico N°242-2019-SERVIR/GPGSC del 07 de febrero de 2019, sobre:



# Academia de la Magistratura

(...) La excepcionalidad contemplada en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, es aplicable únicamente para los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728<sup>10</sup>, y solo comprende aquellos beneficios o conceptos otorgados antes del 05 de enero de 2005 (en la misma forma y monto), lo cual no implica que dichos beneficios sean incrementados; toda vez que **las disposiciones presupuestales posteriores a dicha fecha, ya prohibían cualquier aprobación**, ajuste o incremento de cualquier beneficio o concepto de naturaleza económica.

Concluye la Contraloría General de la República (página 59 de su Informe) que, “En tal sentido, se corrobora que no estaba legalmente permitido realizar incrementos a los beneficios otorgados a los trabajadores de la AMAG, del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 denominados “vales de consumo”, **así como otorgar los mismos** a los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Agrega la Contraloría que la situación descrita, *contraviene el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, **que establece la prohibición de otorgamiento** e incremento de beneficios*, en forma clara, concisa y concreta.

Por tanto, la supuesta omisión en el Informe de Contraloría alegada por la servidora es desvirtuada.

- En cuanto a los hechos ocurren desde el año 2015:

El Informe de Auditoría No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC, en el acápite III OBSERVACIONES: señala lo siguiente:

***Observación N°: “3.- DURANTE LOS AÑOS 2016 Y 2017, SE OTORGARON EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA “VALES DE CONSUMO DE ALIMENTOS” AL PERSONAL DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 728, HABIÉNDOSE INCREMENTADO CON RESPECTO A LO PERCIBIDO EN EL 2015; ADEMÁS SE INCLUYÓ IRREGULARMENTE AL PERSONAL CAS DURANTE LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017; GENERANDO PAGOS INDEBIDOS POR S/ 133 597,50”.***

Luego de la evaluación de la información recibida se puede apreciar en lo que respecta a los **hechos correspondientes a los años 2015 y 2016 (sobre inclusión irregular), y 2016 (sobre indebido incremento de los vales de consumo)**, la Secretaria Técnica dentro de la potestad sancionadora observó que los hechos habrían **prescrito**, por lo que, para el inicio de un proceso administrativo disciplinario solo se tomara en cuenta los hechos ocurridos en el año 2017.

6. **En cuanto al séptimo punto:** Es de considerar que Mediante Oficio No. 00253-2019-CG/GPOIN de fecha **29 de noviembre de 2019** la Contraloría General de la República pone en conocimiento de la Academia de la Magistratura, el Informe de Auditoría **No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC** haciendo conocer de diferentes observaciones que se habrían configurado

---

<sup>10</sup> Máxime si el régimen especial de contratación administrativa de servicios aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1057 – CAS fue publicado el 28 de junio de 2008, es decir cuando ya existían leyes presupuestales que prohibía cualquier posibilidad de incremento remunerativo.



# Academia de la Magistratura

como faltas de partes de los servidores/funcionario que laboran en la Academia de la Magistratura, conforme se detallan en la **Observación No. 3 relacionada a los incrementos indebidos de S/ 250.00 Soles y pagos de los beneficios económicos denominados “vales de consumo de alimentos” otorgados a los trabajadores (Régimen laboral N°728) y personal CAS de la Academia de la Magistratura por única vez en el mes de diciembre, durante los años 2015, 2016 y 2017,** contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, lo cual origina un perjuicio económico por el monto de S/ 133 597,50. (Folios 47-63).

Los vales de consumo otorgados e incrementados indebidamente, son vales de consumo, otorgado por única vez al año, con motivo de las celebraciones de fines de cada año, lo cual se acredita con los Ordenes de Servicios N° 81 y 82, donde se formaliza la compra de víveres en vales de consumo.

El incremento de los precios de los alimentos en el mercado, está referida a aquella condición de trabajo, necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de los servicios por parte de los trabajadores de una entidad.

En esta línea y según lo establecido por SERVIR<sup>11</sup> en reiteradas oportunidades, estos beneficios o conceptos deben ser otorgados en la misma forma y monto, es decir no pueden ser incrementados ya que las disposiciones presupuestales posteriores a dicha fecha prohíben cualquier aprobación, ajuste o incremento de cualquier beneficio o concepto de naturaleza económica.

Para mayor abundamiento debemos señalar que el incremento en los “vales del consumo de alimentos” en el 2017 estaba prohibido de acuerdo a lo establecido en:

*Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto del Sector Público del 2017 que establece que:*

## *Artículo 6.- Ingresos del personal*

*Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.*

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que existe una prohibición taxativa basada en la Ley de Presupuesto del Sector Público del 2017 que literalmente prohibía el incremento de cualquier beneficio o concepto de naturaleza económica; así el servidor investigado incumplió con lo taxativamente expuesto en la norma.

<sup>11</sup> Informe Técnico N°242-2019-SERVIR/GPGSC, numeral 2.8



# Academia de la Magistratura

Es preciso indicar que, Ley del Presupuesto del Sector Público año a año ha venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevos conceptos o beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos, lo cual para el presente caso y que fue materia de análisis se ha incumplido, y más aún por la responsable del área técnica de la Subdirección de Recursos Humanos que tiene como máxima responsabilidad como técnico en el ámbito de los recursos humanos debiendo alertar y advertir del incumplimiento de la normativa sobre el particular.

La conducta infractora está en relación al incremento de vales de consumo (para compra de víveres) que son otorgada a los trabajadores por única vez, en el mes de diciembre, por las celebraciones de fin de año, supuesto distinto a los alimentos otorgados en forma diaria.

Por tanto, el argumento alegado es desestimado.

## **SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA Y SANCION A IMPONER**

Los medios de prueba son “el conjunto de actos realizados para trasladar hacia el expediente los distintos elementos de convicción producidos por los medios probatorios sobre los hechos investigados”. De esta forma, se diferencia el hecho de probanza, el medio a través del cual el hecho se prueba y el mecanismo procesal mediante el que es incorporado en el expediente administrativo.

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respecto a la **carga de la prueba**, señala en el artículo 173.2 “Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones”.

Sobre el particular no se desprende de los documentos presentados por la servidora que hubiera actuado con diligencia, sino por el contrario realizó manifestaciones sobre actos consecutivos de negligencia pese a existir normas prohibitivas sobre la materia<sup>12</sup>.

Que, el **Principio de Legalidad** reconocido por el TUO de la Ley N° 27444, dispone que las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidos y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

---

<sup>12</sup> La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado.

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedo firme la resolución que sancionó la primera infracción;
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



# Academia de la Magistratura

En el presente caso la infractora debió actuar en base a la normativa vigente y no lo hizo, motivo por el cual, su accionar es ilegal y está comprendido dentro de los alcances de NEGLIGENCIA.

Asimismo, el **Principio del debido procedimiento**, señala que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. En mérito a ello, el Órgano Instructor hizo de conocimiento a la administrada de sus derechos en cuanto debido proceso notificándose en forma oportuna.

Que, el principio de razonabilidad se encuentra reconocido de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú; siendo que además el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que “(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras, que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación* Fundamento 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC. (...)”. Agregando, además que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional” Fundamento 13 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0535- 2009-PA/TC;

Que, el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria a imponer guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el administrado;

Que, de igual manera en el numeral 1.4 del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se establece el principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido;

Se ha verificado que a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario instaurado se ha cautelado el derecho de defensa, el debido procedimiento, el principio de legalidad y se ha verificado los actuados y el expediente completo habiéndose analizado los argumentos esgrimidos por la servidora los cuales no ha desvirtuado, habiéndose cumplido con los plazos y otorgado los pedidos oportunamente a la servidora se procede a efectuar la sanción correspondiente, con el análisis normativo sobre el particular.

## LA SANCION A IMPONER Y LA GRADUACIÓN CORRESPONDIENTE

El artículo 91 de la Ley N° 30057, prescribe que “...*Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley...*” por lo que corresponde graduar la intensidad de la



# Academia de la Magistratura

sanción a imponer en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad que rigen el Procedimiento Administrativo Disciplinario. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática.

Que, al respecto, es pertinente mencionar lo establecido en el Informe Técnico N° 1174-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 25 de julio de 2019: "(...) 2.4 El artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) contiene los criterios de la determinación de la sanción a las faltas, precisándose que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida (...) 2.9 Asimismo, es de recordar que de acuerdo al literal a) del artículo 87° de la LSC, uno de las condiciones que permite establecer la intensidad de la sanción, es precisamente la "grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado."; así pues, dicha "grave afectación" puede materializarse en diversos aspectos, ya sea través de un perjuicio a la institucionalidad de la entidad (afectación a la imagen, confianza, etc.), o ciertamente también a través de un perjuicio económico, entre otros." (SIC).

Para tal fin, el artículo 87 de la citada norma, precisa las condiciones a evaluarse, para determinar la sanción a imponer:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:

La conducta negligente de la servidora conlleva a un grave perjuicio económico a la ENTIDAD, en específico, al haber *contravenido el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficio y haber otorgado dicho beneficio al personal CAS en el año 2017 cuando dicha norma no los incluía, conforme además a lo sustentado por la Contraloría General de la República a través del Informe de Auditoría No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC de fecha 29 de noviembre del 2019, que señale que se han configurado las faltas relacionadas a los incrementos indebidos y pagos de los beneficios económicos denominados "vales de consumo de alimentos" otorgados a los trabajadores (Régimen laboral N°728) y personal CAS de la Academia de la Magistratura contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017.*

La señora Elizabeth Rosario Angulo Toribio, ocasionó con su actuación voluntaria grave afectación a los intereses generales del Estado, toda vez que se otorgaron beneficios extraordinarios a favor del personal bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), no obstante, que dicho beneficio no correspondía al personal sujeto a dicho régimen; así como, el incremento del beneficio otorgado al personal del régimen DL. 728, generándose un perjuicio económico a la Entidad; transgrediendo además la normativa general del Sector Público y las normas internas emitidas por esta Institución, precedentemente señaladas, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los servidores y funcionarios públicos.

- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. -  
Dicha condición no se ha verificado.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. -

Dicha condición sí se aplica, pues la servidora, ostentaba y ostenta el cargo de Subdirectora de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura, resultando por tanto, innegable el desconocimiento de sus funciones previstas en el Reglamento de Organización y



# Academia de la Magistratura

Funciones de la AMAG, como es, entre otras, opinar sobre la aplicación de las normas técnicas y/o legales vinculadas a la administración de personal; asimismo aplicó su Informe como responsable encargada de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Academia de la Magistratura que en su oportunidad emitió, para dar opinión favorable al requerimiento de la Subdirección de Recursos Humanos y que ella ostentaba; por tanto, conocía del marco legal vigente.

Por su grado académico de Abogada, técnica y especialista en Recursos Humanos, por el perfil que ostenta, debió establecer los límites a las modificaciones de los contratos e incrementos de los beneficios laborales; su inobservancia a las prohibiciones del marco normativo presupuestal, ha causado un perjuicio significativo en el presupuesto institucional.

Asimismo, la servidora ha prestado servicios en diversas áreas y unidades orgánicas; por lo que tenía un conocimiento amplio de las atribuciones y funciones de las diversas unidades orgánicas que conforman la Academia de la Magistratura, y que fueron señaladas en las normas internas desde su fecha de ingreso a esta Institución, que implica no solo el conocimiento de dichas funciones sino el conocimiento de la responsabilidad que el ejercicio del cargo impone.

- d) Las circunstancias en que se comete la infracción. -  
La Infracción cometida por la trabajadora, fue en el ejercicio de sus funciones como Subdirectora de Recursos Humanos de la Academia de la Magistratura.

En el presente caso la servidora emitió el Informe N°. 500-2017-AMAG/SA-PER del **28 de agosto de 2017**, mediante el cual inició el trámite para el otorgamiento indebido del beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos” correspondiente al año 2017, a 132 trabajadores de la Academia de la Magistratura, de los cuales 47 pertenecían al régimen laboral N°728 y 85 a trabajadores perteneciente al régimen CAS, contraviniendo el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, lo cual origina un perjuicio económico por el monto de S/62,850.00 Soles. (Cuadro N°20-CG), inobservando las normas legales vigentes a la fecha en materia presupuestal que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficio.

Asimismo, utilizó su opinión favorable a través del Informe Legal N°77-2016-AMAG-OAJ de fecha 31/10/2016, cuando se encontraba como encargada de la Oficina de Asesoría Jurídica de la AMAG para el otorgamiento del incremento indebido del beneficio económico denominado “vales de consumo de alimentos”, haciendo incurrir en error a las demás áreas por su especialidad en la materia y, causado perjuicio a la entidad con desmedro del presupuesto y erario nacional.

La situación expuesta, contraviene la disposición contenida en la Ley de Presupuesto del Sector Público que señala la prohibición reajuste o incremento de cualquier beneficio económico y de toda índole, así como vulneran el principio de legalidad establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le están atribuidas y de acuerdo a los fines para los cuales les fueron Asimismo, como área técnica responsable de los Recursos Humanos debió advertir y más aún como área usuaria debió señalar que existía impedimento normativo, a fin de no causar perjuicio a la entidad en el erario institucional, quebrantando las normas.

- e) La concurrencia de varias faltas. -  
No resulta aplicable al presente caso.



# Academia de la Magistratura

- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de falta o faltas. -  
No resulta aplicable al presente caso.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta. -  
Según Informe N°132-2021-AMAG/SA/RRHH/STRDPS de fecha 15/9/21, la servidora registra como demerito Amonestación Escrita, recaída en el Expediente N° 16-2019.
- h) La continuidad en la comisión de la falta. -  
No resulta aplicable al presente caso.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido. -  
La trabajadora servidora, como Subdirectora de Recursos Humanos, fue una de las beneficiarias del incremento en los vales.  
**La trabajadora servidora, como Subdirectora de Recursos Humanos, fue una de las beneficiarias del incremento en los vales**, por lo tanto, obtuvo un beneficio ilícito ya que la Ley de Presupuesto del Sector Público disponía en forma tajante la prohibición reajuste o incremento de cualquier beneficio económico y de toda índole, por lo que, dicha servidora vulneró el principio de legalidad establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le están atribuidas y de acuerdo a los fines para los cuales les fueron atribuidas.

Que, de ello se puede establecer, en observancia a dicha interpretación, que el perjuicio económico que es materia de análisis en la Carta de Imputación notificada a la servidora Angulo Toribio, se debe a una consecuencia del hecho que configura la falta administrativa, en el desempeño de sus funciones como Subdirectora de Recursos Humanos, por lo que en atención a estas consideraciones, es que el perjuicio económico señalado no puede ser tomado como un elemento de tipicidad con relación a la conducta atribuida, sino que es consecuencia de la misma, por lo que, la falta administrativa que se atribuye a la señora Angulo Toribio no vulnera los elementos de tipicidad establecidos en la jurisprudencia citada, y en ese sentido, sus argumentos de defensa no desvirtúan la imputación en su contra;

Que, asimismo, de acuerdo al artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al Órgano Sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder; lo cual se cumple con el Informe del Órgano Instructor N° 004-2020-AMAG-SA-OI de 08 de noviembre de 2021 al proponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por CIENTO VEINTE DÍAS (120) DÍAS.

Que, además, este Órgano Sancionador ha verificado que en el presente procedimiento administrativo disciplinario vienen respetándose de manera irrestricta todos los principios que rigen el debido procedimiento, así como los principios de naturaleza laboral, como lo exige nuestra Constitución Política del Perú;

Finalmente, es preciso indicar la clara intención de la servidora, el desconocer el incumplimiento de sus funciones, desconocer sus obligaciones como Subdirectora de Recursos Humanos, y pretender que su sola función es sólo acatar disposiciones, pretendiendo indebidamente trasladar su responsabilidad a la Alta Dirección.



# Academia de la Magistratura

Que, estando a lo antes señalado en mi calidad de Órgano Sancionador se considera que se ha configurado la falta disciplinaria contenida en el:

- a) artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley General del Servicio Civil: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.**
- b) Dicha conducta colisiona con **las funciones y atribuciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones-ROF de la Academia de la Magistratura, para el cargo de Subdirectora de Personal, establecidas en los literales a) y b) del artículo 53° del Reglamento de Organización y Funciones**, aprobado mediante Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 06-2012- AMAG-CD de 12 de setiembre de 2012.
- c) Que la infractora con su accionar contravino el artículo N°6 de la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2017, que establecen la prohibición de otorgamiento e incremento de beneficios.

## DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

La señora Elizabeth Rosario Angulo Toribio podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo.

## DEL PLAZO PARA IMPUGNAR

Para ambos recursos (reconsideración y apelación), la impugnación debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considere le cause agravio, debiendo resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

## DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO IMPUGNATIVO

El recurso de reconsideración se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, quien se encargará de resolverlo en el plazo de treinta (30) días hábiles;

El recurso de apelación se interpone ante la autoridad que emitió el acto que se impugna, quien lo remite para que sea resuelto al Tribunal del Servicio Civil – SERVIR, cuya resolución pone término al procedimiento administrativo disciplinario en la vía administrativa.

En uso de las facultades y atribuciones otorgada por la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR /GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-P, actualizada mediante Resolución N° 092-2016-SERVIR-PE, la misma que desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario que establece Ley N° 30057 y demás normas conexas.

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR UN PERÍODO DE CIENTO VEINTE (120) DÍAS**, a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO**, por su actuación como Sub Directora de Personal de la Academia de la Magistratura, en el año 2017, conforme a lo descrito en la parte considerativa del presente documento iniciado mediante Carta N°023-2021-AMAG/SA.



# *Academia de la Magistratura*

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Hacer de conocimiento de la presente Resolución a la Secretaría Técnica de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la AMAG para que accione de acuerdo a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-P y actualizada mediante Resolución N° 092-2016-SERVIR-PE

**ARTICULO TERCERO:** Que, se proceda a notificar a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** del resultado del procedimiento sancionador, precisándose que conforme a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremos N° 040-2014-PCM, cuenta con el plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación, para la interposición del recurso de reconsideración o apelación, debiendo observarse las disposiciones de ley para tal efecto.

**ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR** a la Subdirectora de Recursos Humanos la inscripción de la sanción impuesta a la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme lo establece la Directiva N°001-2014-SERVIR/GDSRH y las Disposiciones Complementarias Modificadorias de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGS.

**ARTÍCULO QUINTO.** -Que, la Secretaria Técnica de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la AMAG, proceda a la custodia del expediente, de acuerdo a lo señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-P y actualizada mediante Resolución N° 092-2016-SERVIR-PE.

**Regístrese y comuníquese. -**

*Firmado digitalmente*

-----  
**NATHALIE BETSY INGARUCA RUIZ**

Directora General  
Academia de la Magistratura