



# Academia de la Magistratura

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

Lima, 30 de marzo de 2022

### VISTOS:

Con Carta N°024-2021-AMAG/SA que dio inicio al Procedimiento Administrativo disciplinario en el Expediente Administrativo N°12-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS seguido contra la servidora ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO, con Informe N° 009-2021-AMAG/RR.HH./ERAT la servidora solicitó la ampliación de plazo para presentación de descargos, con Memorando N°1001-2021-AMAG-SA se concede la ampliación del plazo de presentación de descargos, con Informe N°16-2021-AMAG-RRHH/EART la servidora presenta sus descargos ante el órgano instructor, el informe del Órgano Instructor Informe N°001-2022-AMAG-SA/OI, con Carta N°004-2022-AMAG-DG el Órgano Sancionador corre traslado del Informe de Órgano Instructor a la servidora, que con Acta de Audiencia de Informe oral fecha 23 de marzo de 2022 se realizó la diligencia, expediente completo, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 102<sup>1</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>2</sup> de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la LSC;

Que, el artículo 115<sup>3</sup> del Reglamento General establece que la resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria 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

---

<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:

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

- 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.
- La sanción impuesta.
- El plazo para impugnar.
- La autoridad que resuelve el recurso de apelación.



# Academia de la Magistratura

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°032-2021- AMAG/SA/RRHH/STRDPS de fecha 30 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 2017-2018  
Régimen Laboral: Decreto Legislativo N°728  
Sanciones: Expediente N°12-2020-Suspensión

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

Informe de Auditoría N° 5641-2019-CG/JUSPE-AC de la Contraloría General de la República.

Mediante **Oficio N° 00253-2019-CG/GPOIN** de fecha **29 de noviembre de 2019** el Gerente de Control Político Institucional y Económico de la Contraloría General de la República pone en conocimiento de la Academia de la Magistratura, el **Informe de Auditoría N° 5641-2019-CG/JUSPE-AC** a fin de que se propicie el mejoramiento de la gestión y eficacia operativa de los controles internos de la entidad y el desempeño de los funcionarios y servidores públicos a su servicio. En dicho informe se hace conocer a la entidad diferentes observaciones que habrían configurado faltas en los servidores/funcionarios. Entre ellos, la **Observación N° 04** relacionada al beneficio económico denominado "servicio de refrigerio" se otorgó en los años 2015, 2016, 2017 y 2018, a personal que no cumplía la condición de "día efectivamente laborado", generando pagos indebidos por S/ 60 272,30, afectando el uso eficiente de los recursos públicos. (Folios 63-79).

Con **Proveído N° 748-2019-AMAG-CD/P**, de fecha **31 de diciembre de 2019**, el señor Presidente del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura remite el **Informe de Auditoría N° 5641-2019-CG/JUSPE-AC**- Período 1 de octubre de 2015 al 31 de diciembre de 2017 al Director General para conocimiento y fines correspondientes. El informe es recepcionado por el Director General el mismo 31 de diciembre de 2019.

Mediante **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 N° 5641-2019-CG/JUSPE-AC**- Período 1 de octubre de 2015 al 31 de diciembre de 2017, y dispone que cumpla con derivar al Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Academia de la Academia de la Magistratura para que, en el marco de sus responsabilidades, inicie y desarrolle los procesos disciplinarios según corresponda.



# Academia de la Magistratura

Mediante Memorando N° 122-2020-AMAG/RR. HH, la Subdirección de Recursos Humanos remite el Informe de Auditoría N° 5641-2019-CG/JUSPE-AC a la Secretaría Técnica de la AMAG en fecha 05 de agosto de 2020, para que prosiga con el trámite conforme a lo señalado en 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.

De la revisión del Informe de Auditoría N° 5641-2019-CG/JUSPE-AC, en el acápite III OBSERVACIONES: se menciona: “4.- EL BENEFICIO ECONÓMICO DENOMINADO “SERVICIO DE REFRIGERIO” SE OTORGÓ EN LOS AÑOS 2015, 2016, 2017 Y 2018, A PERSONAL QUE NO CUMPLÍA LA CONDICIÓN DE “DÍA EFECTIVAMENTE LABORADO”, GENERANDO PAGOS INDEBIDOS POR S/ 60 272,30, AFECTANDO EL USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS PÚBLICOS”.

El informe refiere que “De la revisión a los desembolsos de beneficios económicos denominados “servicios de refrigerio” otorgados a los trabajadores de la Academia de la Magistratura contratados bajo la modalidad del D.L. N°. 728, durante los años 2015, 2016, 2017 y 2018; se advierte, que se otorgó dicho beneficio a servidores que se encontraban de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias, incumpléndose la condición de “día efectivamente laborado” durante la jornada legal de trabajo, situación que generó pagos indebidos por S/ 60 272,30, tal como se resume en el cuadro siguiente:

Es de precisar que mediante Oficio N° 28-2019-AMAG/RR.HH. de 12 de febrero de 2019 (Apéndice n. 142), la Subdirectora de Personal, señora Elizabeth Angulo Toribio, informó que a través de las Resoluciones Directorales N° 076-97-DG-AMAG de 30 de diciembre de 1997 (Apéndice N° 143), N° 030-99-AMAG-DG de 26 de febrero de 1999 (Apéndice N°144), y N° 001-2002-AMAG-DG de 2 de enero del 2002 (Apéndice N° 145);

Cuadro n.º 21  
Beneficio indebido del beneficio denominado “Servicio de Refrigerio”  
durante el periodo 2015, 2016, 2017 y 2018

Régimen Laboral D.L n.º 728	2015 S/	2016 S/	2017 S/	2018 S/	Total S/
Beneficio otorgado al trabajador en situación de Vacaciones	8 189,10	9 367,65	8 435,05	14 700,00	40 691,80
Beneficio otorgado al trabajador con descansos médicos y/o licencias	2 806,65	3 098,25	2 455,60	11 220,00	19 580,50
Total	10 995,75	12 465,90	10 890,65	25 920,00	60 272,30

Fuente : Comprobantes de pago remitidos por la Oficina de Contabilidad y Finanzas mediante INFORME/AUD/CG n.º 003-2019-AMAG/FIN-TES de 9 de enero de 2019 (Apéndice n.º 138), INFORME/AUD/CG n.º 008-2019-AMAG/FIN-TES de 21 de enero de 2019 (Apéndice n.º 139). Relación de beneficiados por el concepto “Refrigerios” remitido mediante Oficio n.º 016-2019-AMAG/RR.HH de 31 de enero 2019 (Apéndice n.º 140); Detalle de Vacaciones, Descansos Médicos y Licencias del Personal extraídos del Sistema SARH de 12 de febrero de 2019, proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos mediante Oficio n.º 030-2019-AMAG/RR.HH de 12 de febrero 2019 (Apéndice n.º 141).

Elaborado por: Comisión auditora.

se establecieron las condiciones para el otorgamiento del beneficio denominado “servicio de refrigerio”, advirtiéndose que en ellas se señala como condición el “día efectivamente laborado”.

Estando al estudio de los hechos enunciados correspondientes a los años 2015 y 2016, la potestad del inicio de un proceso administrativo disciplinario habría prescrito, por lo cual serán informados a la Dirección General; por dicha razón solo se toma en cuenta, en este caso, los hechos ocurridos en el año 2017 y 2018.

El informe de auditoría, al respecto menciona lo siguiente:



# Academia de la Magistratura

(...)

## c. Servicio de Refrigerio Otorgado Durante el Periodo 2017

Durante el año de 2017, la entidad otorgó el beneficio económico denominado “servicio de refrigerio” a través de “tarjetas electrónicas” a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N°728 por el importe de S/ 144 973,352 a razón de S/ 12,15 por día, a cada uno; determinándose que se benefició indebidamente a trabajadores que se encontraban de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias, por el importe de S/ 10 890,65; beneficio que no les correspondía debido a que no reunían la condición de “día efectivamente laborado”, conforme se detalla en los cuadros siguientes:

La relación de trabajadores que se encontraban de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias durante el 2017, a quienes se les otorgó indebidamente tarjetas electrónicas por el beneficio denominado “servicio de refrigerio”, se encuentra detallada en el Apéndices N° 206 y 207.

Al igual, que en los años 2015 y 2016 el área responsable de emitir la relación de personal que recibiría el beneficio económico denominado “Servicio de Refrigerio” fue la Subdirección de Personal, de conformidad con lo establecido en los Contratos N° 008-2016-AMAG de 9 de noviembre de 2016 (Apéndice N° 181) y N° 008-2017-AMAG de 9 de noviembre de 2017 (Apéndice N° 208).

**Cuadro n.° 28**  
**Beneficio de Refrigerio otorgado a los trabajadores durante el periodo 2017**

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total S/
Comp. de pago n°	71 / 286	100 / 287	228 / 288	382 / 384	481 / 531	734 / 736	811 / 814	950 / 951	1135 / 1136	1390 / 1391	1551/1552/ 1638	1757	
Factura n°	191-19613 /191-20007	191-19778 / 191-20098	191-20160 / 191-20059	191-20505 / 20506	191-191-20838 /191-20837	191-21188	191-21551 /191-21550	191-21900	191-22259 /191-22258	191-22630 /191-22629	191-23083 /191-23082 /191-23322	191-23656	
Orden de Servicio n°	96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2090 / 96 / 2	2090	
Cantidad de Trabajadores	44	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	47
Pago Diario por refrigerio	12,15	12,15	12,15	12,15	12,15	12,15	12,15	12,15	12,15	12,15	20	20	
Monto S/	11.615,40	10.449,00	11.992,05	9.404,10	11.483,90	11.226,60	10.449,00	11.469,50	10.971,45	11.469,00	16.352,65	18.080,00	144.973,35

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, INFORME/AUD/CG n.° 008-2019-AMAG/FIN-TES de 21 de enero de 2019, Relación de beneficiados por el concepto “Refrigerios” remitido mediante Oficio n.° 016-2019-AMAG/RR.HH de 31 de enero 2019; Detalle de Vacaciones, Descansos Médicos y Licencias del Personal extraídos del Sistema SARH de 12 de febrero de 2019, proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos mediante Oficio n.° 030-2019-AMAG/RR.HH de 12 de febrero 2019.

Elaborado por: Comisión auditora.

**Cuadro n.° 29**  
**Monto indevido otorgado mediante tarjetas electrónicas a trabajadores por “Refrigerio” en el periodo 2017**

Situación del Personal	Beneficio Indevido S/
Personal con descanso médico / Licencias	2 455,60
Personal en situación de Vacaciones	8 435,05
<b>Total S/</b>	<b>10 890,65</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.



# Academia de la Magistratura

En ese sentido, de la revisión a los comprobantes de pagos proporcionados por la Oficina de Contabilidad y Finanzas, se evidenció las conformidades de servicios emitidas por la Subdirección de Personal durante el periodo 2017, las mismas que tienen como parte de sus sustentos, la lista de los trabajadores beneficiados para dicho periodo, donde se aprecia, la inclusión indebida de personal que no cumplía con el requisito de “día efectivamente laborado”, al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias (Apéndice N° 206 y Apéndice N° 207), conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Del cuadro expuesto, se aprecia que en el periodo 2017, los señores Luvi Huamán Ramos, Juan y Carlos Romani Carbajal y Elizabeth Rosario Angulo Toribio, en su condición de Subdirectores de Personal, otorgaron indebidamente el beneficio económico “servicio de refrigerio” a través de tarjetas electrónicas a determinados trabajadores detallados en los Apéndices n 206 y 207, que se encontraban de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias, pese a que no cumplían con el requisito de “día efectivamente laborado”, durante la jornada legal de trabajo; generando pagos indebidos por un total de S/ 10 890,65.

**Cuadro n.º 30**  
**Detalle de las Conformidades de Servicios otorgadas en el periodo 2017**

Mes	Numero de Conformidad de Servicio	Fecha	Persona responsable de la Conformidad de Servicio
Enero y Febrero	001, 002, 012 -2017-AMAG/PER	25/01/2017, 06/02/2017, 06/03/2017	Luvi Huaman Ramos - Subdirectora de Personal ( e )
Enero y marzo	011 y 013 - 2017-AMAG/PER	06/03/2017	Juan Carlos Romani Carbajal - Subdirector de Personal ( e )
Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Set, Octubre, Nov y Dic.	014, 021, 022, 028., 034, 035,045,046, 049, 050, 059, 060, 073, 074, 085, 092 y 095-2017-AMAG/PER	10/03/2017, 10/04/2017, 09/05/2017,07/07/2017, 03/08/2017, 05/09/2017, 04/10/2017, 08/11/2017, 17/11/2017 y 01/12/2017	Elizabeth Angulo Toribio - Subdirectora de Personal ( e )

Fuente: Comprobantes de pago remitidos por la Oficina de Contabilidad y Finanzas mediante INFORME/AUD/CG n.º 003-2019-AMAG/FIN-TES de 9 de enero de 2019, INFORME/AUD/CG n.º 008-2019-AMAG/FIN-TES de 21 de enero de 2019.

Elaborado por: Comisión auditora.

## d. Servicio de Refrigerio Otorgados Durante el Periodo 2018

Durante el año de 2018, la entidad otorgó el beneficio económico denominado “servicio de refrigerio” a través de “Tarjetas electrónicas” a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo n°. 728 por el importe de S/ 234 860,005 a razón de S/ 20,00 por día, a cada uno; determinándose que se benefició indebidamente a trabajadores que se encontraban de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias, por el importe de S/ 25 920,00; beneficio que no les correspondía debido a que no reunían la condición de “día efectivamente laborado”, conforme se detalla en los cuadros siguientes:



# Academia de la Magistratura

Cuadro n.º 31

**Beneficio de Refrigerio otorgado a los trabajadores durante el periodo 2018**

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total S/	
Comp. de pago n.º	108	109	188	288	338	470	521	774	954	1100	1314	2087	2402	
Factura n.º	191-25184	191-25185	191-25497	191-25855	191-26207	191-26565	191-26918	191-27348	191-27724	191-28148	191-28638	191-29019	191-29267	
Orden de Servicio n.º	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	1582	1582	
Cantidad de Trabajadores	48	48	50	50	49,00	47	46	46	43	43	44	44	44	
Pago Diario por refrigerio	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
<b>Monto S/</b>	<b>20.900,00</b>	<b>19.200,00</b>	<b>20.080,00</b>	<b>20.940,00</b>	<b>21.560,00</b>	<b>18.800,00</b>	<b>20.160,00</b>	<b>20.220,00</b>	<b>17.160,00</b>	<b>20.160,00</b>	<b>4.880,00</b>	<b>13.200,00</b>	<b>17.600,00</b>	<b>234.860,00</b>

**Fuente:** Comprobantes de pago remitidos por la Oficina de Contabilidad y Finanzas mediante INFORME/AUD/CG n.º 003-2019-AMAG/FIN-TES de 9 de enero de 2019, INFORME/AUD/CG N° 008-2019-AMAG/FIN-TES de 21 de enero de 2019, Relación de beneficiados por el concepto "Refrigerios" remitido mediante oficio n.º 016-2019-AMAG/RR.HH de 31 de enero 2019, Detalle de Vacaciones, Descansos Médicos y Licencias del Personal extraídos del Sistema SARH de 12 de febrero de 2019, proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos mediante oficio n.º 030-2019-AMAG/RR.HH de 12 de febrero 2019.

**Elaborado por:** Comisión auditora.

Cuadro n.º 32

**Monto indebido otorgado mediante tarjetas electrónicas a trabajadores por "Refrigerio" en el periodo 2018**

Situación del Personal	Beneficio Indebido S/
Personal con descanso médico / Licencias	11 220,00
Personal en situación de Vacaciones	14 700,00
<b>Total S/</b>	<b>25 920,00</b>

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

**Elaborado por:** Comisión auditora.



La relación de trabajadores que se encontraban de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias durante el 2018, a quienes se le otorgó indebidamente tarjetas electrónicas por el beneficio denominado "servicio de refrigerio", se encuentra detallada en los Apéndices N° 209 y 210.

Como ocurrió en periodos anteriores, el área responsable de remitir la relación de personal que recibiría el beneficio económico denominado "Servicio de Refrigerio" fue la Subdirección de Personal, de conformidad con lo establecido en los Contratos N° 008-2017-AMAG de 9 de noviembre de 2017 (Apéndice n 208) y N° 05-2018-AMAG de 12 de noviembre de 2018 (Apéndice N° 224).

En ese sentido, de la revisión a los Comprobantes de Pagos proporcionados por la Oficina de Contabilidad y Finanzas, se evidenció las conformidades de servicios emitidas por la Subdirección de Personal durante el periodo 2018, las mismas que tienen como parte de sus sustentos, la lista de los trabajadores beneficiados para dicho periodo, donde se aprecia, la inclusión indebida de personal que no cumplía con el requisito de "día efectivamente laborado", al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias (Apéndice N° 209 y Apéndice N° 210), conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro n.º 33

**Detalle de las Conformidades de Servicios otorgadas en el periodo 2018**

Mes	Numero de Conformidad de Servicio	Fecha	Persona responsable de la Conformidad de Servicio
Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre	001,002, 005, 009, 014, 019, 024, 030, 036, 042, 062, 074, 091-2018-AMAG/RR.HH	02/02/2018, 05/03/2018, 04/04/2018,04/06/2018, 03/05/2018, 04/06/2018, 02/07/2018, 01/08/2018, 06/09/2018, 02/10/2018, 05/11/2018, 23/11/2018, 03/12/2018	Elizabeth Angulo Toribio - Subdirectora de Personal

**Fuente:** Comprobantes de pago remitidos por la Oficina de Contabilidad y Finanzas mediante INFORME/AUD/CG n.º 003-2019-AMAG/FIN-TES de 9 de enero de 2019, INFORME/AUD/CG N° 008-2019-AMAG/FIN-TES de 21 de enero de 2019.

**Elaborado por:** Comisión auditora.



# Academia de la Magistratura

Del cuadro expuesto, se aprecia que en el periodo 2018, la señora Elizabeth Rosario Angulo Toribio, en su condición de Subdirectora de Personal, otorgó indebidamente el beneficio económico “servicio de refrigerio” a través de tarjetas electrónicas a determinados trabajadores detallados en el (Apéndices N° 209 y N° 210), que se encontraban de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias, pese a que no cumplían con el requisito de “día efectivamente laborado”, durante la jornada legal de trabajo; generando pagos indebidos por un total de S/ 25 920,00.

Cabe resaltar que mediante Oficio N° 028-2019-AMAG/RR.HH. de 12 de febrero de 2019 (Apéndice N°142), la abogada Elizabeth Rosario Angulo Toribio, Subdirectora de Personal remitió a la comisión auditora las Resoluciones Directorales que establecen el otorgamiento del beneficio “servicio de refrigerio” N°076-97-DGAMAG de 30 de diciembre de 1997 (Apéndice N°142), N°030-99-AMAG-DG del 26 de febrero de 1999 (Apéndice N°144), y N° 001-2002-AMAG-DG de 2 de enero del 2002 (Apéndice N° 145). De la revisión de dichos documentos se aprecia, que, para el otorgamiento del beneficio de servicio de refrigerio, se debe “tener la condición de “día efectivamente laborado”, pese a ello, se ha evidenciado que dicho beneficio se ha otorgado al personal de la AMAG encontrándose de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias.

De otra parte, con Oficio N° 046-2019-AMAG/RR.HH. de 12 de febrero de 2019 (Apéndice N° 225), la citada funcionaria expresó con relación al otorgamiento de dicho beneficio lo siguiente:

*“Debe partirse de la idea que el beneficio de refrigerio es otorgado a los servidores de la AMAG en virtud de su adquisición por costumbre, no encontrándose regulado en el TUO del decreto legislativo n°. 728, ni en otra norma conexas (...).”*

*(...) Teniendo en cuenta que todos los beneficios sociales que emplean los días de labores como parámetro incluyen tales días en su cómputo, es que dicho criterio ha sido aplicado también en el presente caso, con la finalidad de salvaguardar los derechos y beneficios de los trabajadores y de esta manera contribuir a la mejora de sus condiciones laborales”.*

Tales argumentos no presentan asidero legal, debido a que la propias Resoluciones Directorales dictadas por la AMAG para el otorgamiento de dicho beneficio, expresan claramente que se otorgará por “día efectivamente laborado”, durante la jornada legal de trabajo, en ese sentido no cabe la entrega del beneficio de refrigerio para los servidores que se encuentran de vacaciones, con descansos médicos y/o licencias vacaciones.

## **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 conformidades de servicios por pagos de refrigerio de trabajadores del TUO 728 de la institución las mismas que tienen como parte de sus sustentos, la lista de los trabajadores beneficiados donde se aprecia, la inclusión indebida de personal que no cumplía con el requisito de “día efectivamente laborado”, al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias, en los meses de marzo a diciembre de 2017 por el monto de S/ 7 853,15 y los meses de enero a diciembre de 2018 por el monto de S/ 25 920,00, inobservando las disposiciones internas de la AMAG para el otorgamiento de dicho beneficio cuya condición o requisito exigido era “día efectivamente laborado” durante la jornada legal de trabajo; favoreciendo indebidamente a servidores que no*



# Academia de la Magistratura

*cumplían dicha condición, afectando el uso eficiente de los recursos públicos y generando un perjuicio económico a la institución.*

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 Capítulo 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/ 33 773,15 Soles**

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>4</sup>.

### **<sup>4</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



# 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***

***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 emitido conformidades de servicios por pagos de refrigerio de trabajadores del TUO 728 de la institución, las mismas que tienen como parte de sus sustentos, la lista de los trabajadores beneficiados donde se aprecia, la inclusión indebida de personal que no cumplía con el requisito de “día efectivamente laborado”, al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias, en los meses de marzo a diciembre de 2017 por el monto de S/ 7 853,15 y los meses de enero a diciembre de 2018 por el monto de S/ 25 920,00, inobservando las disposiciones internas de la AMAG para el otorgamiento de dicho beneficio cuya condición o requisito exigido era “día efectivamente laborado” durante la jornada legal de trabajo; favoreciendo indebidamente a servidores que no cumplían dicha condición, afectando el uso eficiente de los recursos públicos y generando un perjuicio económico a la institución.*

## MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DESICIÓN

- Informe de Auditoría No. 5641-2019-CG/JUSPE-AC - OBSERVACIÓN N° 04
- 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 investigada
- Apéndice 142 Copia fedateada del oficio n. 28-2019-AMAG/RR. HH de 12 de febrero de 2019
- Apéndice 143 Copia fedateada de la Resolución Directoral n. 076-97-DG-AMAG 20 de diciembre de 1997

---

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*

- Apéndice 144. Copia fedateada de la Resolución Directoral n.030-99-DG-AMAG de 26 de febrero de 1999
- Apéndice 145. Copia fedateada de la Resolución Directoral n.001-2002-AMAG-DG de 2 enero de 2002.
- Apéndice 182. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00071 de 26 de enero de 2017.
- Apéndice 183. Copia fedateada del Comprobante de Pago n 00286 del 20 de marzo de 2017.
- Apéndice 184. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00100 de 13 de febrero de 2017,
- Apéndice 185. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00287 de 20 de marzo de 2017,
- Apéndice 186. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00228 de 14 de marzo de 2017.
- Apéndice 187. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00288 de 20 de marzo de 2017.
- Apéndice 188. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00382 de 02 de abril de 2017.
- Apéndice 189. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00384 de 20 de abril de 2017.
- Apéndice 190. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00481 de 16 de mayo de 2017,
- Apéndice 191. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00531 de 19 de mayo de 2017.
- Apéndice 192. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00734 de 22 de junio de 2017.
- Apéndice 193. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00736 de 22 de junio de 2017.
- Apéndice 194. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00811 de 10 de julio de 2017,
- Apéndice 195. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00814 de 10 de julio de 2017.
- Apéndice 196. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00950 de 7 de agosto de 2017.
- Apéndice 197 Copia fedateada del Comprobante de Pago 00951 de 7 de agosto de 2017.
- Apéndice 198 Copia fedateada del Comprobante de Pago 01135 de 12 de setiembre de 2017,
- Apéndice 199 Copia fedateada del Comprobante de Pago 01136 de 12 de setiembre de 2017.
- Apéndice 200 Copia fedateada del Comprobante de Pago 01390 de 19 de octubre de 2017,
- Apéndice 201. Copia fedateada del Comprobante de Pago 01391 de 19 de octubre de 2017.
- Apéndice 202. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 01551 de 17 de noviembre de 2017.
- Apéndice 203. Copia fedateada del Comprobante de Pago n 01552 de 17 de noviembre de 2017.
- Apéndice 204 Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 01639 de 24 de noviembre de 2017.
- Apéndice. 205. Copia fedateada del Comprobante de Pago n 01757 de 12 de diciembre de 2017.
- Apéndice 206. Lista de personal al que se le otorgó beneficio de refrigerio durante el período 2017 pese a no prestar labores efectivas por estar de licencia. Elaborado por la comisión auditora.
- Apéndice 207. Lista de personal al que se le otorgó beneficio de refrigerio durante el período 2017 pese a no prestar labores efectivas por estar de vacaciones. Elaborado por la comisión auditora.
- Apéndice 208. Copia fedateada del Contrato n. 008-2017-AMAG/LOG - AS n. 006-2017-AMAG de 8 de noviembre de 2017.
- Apéndice 209. Lista de personal al que se le otorgó beneficio de refrigerio durante el período 2018 pese a no prestar labores efectivas por estar de licencia. Elaborado por la comisión auditora CGR.
- Apéndice 210. Lista de personal al que se le otorgó beneficio de refrigerio durante el período 2018 pese a no prestar labores efectivas por estar de vacaciones. Elaborado por la comisión auditora.
- Apéndice 211. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00108 de 8 de febrero de 2018,
- Apéndice 212. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00109 de 8 de febrero de 2018,
- Apéndice 213. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00188 de 9 de marzo de 2018.
- Apéndice 214. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00288 de 17 de abril de 2018.
- Apéndice 215. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00338 de 8 de mayo de 2018,
- Apéndice 216 Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00470 de 6 de junio de 2018.
- Apéndice 217. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00621 de 6 de julio de 2018.
- Apéndice 218. Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00774 de 7 de agosto de 2018.



# Academia de la Magistratura

- Apéndice 219 Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 00954 de 19 de setiembre de 2018.
- Apéndice 220 Copia fedateada del Comprobante de Pago n.01100 de 9 de octubre de 2018.
- Apéndice 221 Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 01314 de 15 de noviembre de 2018.
- Apéndice 222 Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 02087 de 29 de noviembre de 2018.
- Apéndice 223 Copia fedateada del Comprobante de Pago n. 02402 de 27 de diciembre de 2018,
- Apéndice 224 Copia fedateada del Contrato n. 05-2018-AMAG/LOG - AS n. 006-2017-AMAG12) de 12 de noviembre de 2018.
- Apéndice 225 Copia fedateada del oficio n. 46-2019-AMAG/RR. HH de 4 de marzo de 2019.
- Apéndice 226 Copia fedateada del oficio n 113-2019-CG/JUST-A-MAGISTRATURA de 1 de marzo de 2019.
- Apéndice 227 Responsabilidad por funcionario en la entrega de Vales de Refrigerio a personas que no cumplían con el requisito "Día efectivamente laborado".
- Memorando N°xxx-2021-AMAG-SA
- Carta N°024-2021-AMAG/SA
- Expediente Administrativo N°12-2020-AMAG/SA/RRHH/STRDPS
- Informe N°009-2021-AMAG-RRHH/ERAT
- Memorando N°1001-2021-AMAG-SA
- Informe N°16-2021-AMAG-RRHH/EART
- Carta N°xxx-2021-AMAG-DG
- informe oral y escrito del xxx de marzo de 2021

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

1. Con Informe N°009-2021-AMAG-SA/RRHH-ERAT la servidora **ELIZABETH ROSARIO ANGULO TORIBIO** solicitó plazo ampliatorio para presentar sus descargos, con Memorando N°1001-2021-AMAG-SA de fecha 9 de abril de 2021 se concedió el plazo ampliatorio peticionado, siendo que con Informe N°016-2021-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	<p>El presente proceso administrativo disciplinario viola el principio de tipicidad, debido procedimiento y derecho a la defensa, al imputarse una falta de manera confusa.</p> <p>No se ha establecido correctamente la vulneración al marco normativo; es decir, no se ha definido claramente que norma ha vulnerado, no precisándose que ley o código sustantivo; no se sabe si solamente se ha vulnerado el Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, o también el Principio de Legalidad de la Ley 27444, o el Principio de Verdad Material (del cual menciona no se precisa ley o código sustantivo), o el artículo 5° (del cual menciona no se precisa ley o código sustantivo), o la Resolución Directoral N° 017-97-DG-AMAG, o Resolución Directoral N°076-97-DG-AMAG, o Resolución Directoral N° 030-99-DG-AMAG, o Resolución Directoral N° 001-2002-AMAG-DG, o Resolución Directoral N° 041-96-DG-AMAG, o los Informes Técnicos N° 150-2017-SERVIR/GPGSC y N° 242-2019-SERVIR/GPGSC. En ese sentido, señala que no se puede apreciar claramente cuál es el Marco Normativo vulnerado por su</p>



# Academia de la Magistratura

	persona, habiéndose señalado antojadizamente normas vulneradas de manera confusa; violándose el Principio de imputación, el Derecho de tipicidad.
2	<p>Se imputa de manera ilegal vulneración de normas, violando el derecho de tipicidad.</p> <p>La falta no ha sido correctamente imputada conforme lo dispone el precedente de observancia obligatoria establecida en el numeral 53 de la Resolución N°06-2020-SERVIR/TC, citando que “de la revisión de todo el acto de inicio, en ningún momento, parte, extremo o párrafo han señalado el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, en el cual permite instaurar procesos disciplinarios remitiéndose a otros marcos normativos, deviniendo nuevamente en nulidad del presente proceso disciplinario”.</p>
3	<p>La falta imputada no se encuentra en concordancia con el marco normativo vulnerado.</p> <p>La falta administrativa de la que se le 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), b) del artículo 45° del Reglamento de Organización y Funciones, correspondiente al cargo de Subdirectora de Recursos Humanos; citando los fundamentos 57 y 58 de la Resolución N° 1142-2020-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA “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 desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente. 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. Por tanto, se debe distinguir las funciones de los deberes u obligaciones que impone de manera general el servicio público, como son, por ejemplo: actuar con respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, salvaguardar los intereses del Estado o privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses particulares; los cuales no están vinculados a funciones propias de un cargo. También se excluye de este concepto aquellas prohibiciones que tengan por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, que pretendan encausar la conducta de los servidores, y no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por ejemplo, la prohibición de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que qué duda cabe no se podría atribuir una “negligencia en el desempeño de las funciones”. 58 “En ese sentido, se advierte que se imputó a la impugnante comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, esto es, la negligencia en el cumplimiento de sus funciones; sin haber precisado qué funciones habría incumplido y cómo es que las mismas se encontrarían relacionadas a la falta imputada. Por tanto, a consideración de esta Sala no hubo una adecuada subsunción de la conducta en la falta tipificada, vulnerándose así el principio de tipicidad, y por tanto, del debido procedimiento”. Y, que si bien es cierto se le imputa incumplir los literales a), b) y c) del artículo 45° del Reglamento de Organización y Funciones correspondientes al cargo de subdirectora de Recursos Humanos, dichas faltas no se encuentran concatenadas con la presunta imputación de la falta imputada a su persona.</p>



# Academia de la Magistratura

4	La forma en la cual se otorgó los refrigerios en los años 2017 y 2018, se emitió de acuerdo a la costumbre que la Academia de la Magistratura ha otorgado desde hace más de quince años atrás a los servidores sujetos al régimen laboral del Derecho Legislativo N°728; asimismo, que los pagos por concepto de refrigerio durante el año 2017 y 2018, se dieron en cumplimiento de las condiciones del contrato elaborado por la adquisición de los refrigerios, sobre el que precisa, no señala en ningún extremo como día efectivamente laborado, siendo la única condición ser trabajador de la entidad; indicando que se encuentra inmersa en las causales de eximentes previstas en los literales c), y d) del artículo 104 del Decreto Supremo N°040-2020-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
---	---

**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:** Al respecto; se tiene que el argumento de la investigada es erróneo, pues puede observarse de la Carta N°00024-2021-AMAG/SA, de fecha 07 de abril de 2021 que, en el punto “II FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURARIAN FALTA”, se indica claramente que la conducta investigada se encuentra tipificada en el inciso d), del artículo 85 de la Ley N°30057, “Ley General del Servicio Civil” referido a la negligencia en el desempeño de sus funciones, tipificación que exige la observancia de otra norma para su aplicación, según lo establecido por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC (precedente vinculante de obligatoria observancia, fundamentos 15, 22, 31, 32, 33, 39, 40, 41); norma que puede ser de carácter nacional (Ley, Decreto Supremo, entre otros); o, de carácter interno (Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Organización de Funciones, MOF, Estatuto, entre otros), a través del cual se deben establecer funciones que puedan ser consideradas como negligentemente cumplidas; como se da en el presente caso.

En esa línea se tiene que, como norma de carácter interno; es necesario referirse al Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, aprobado por Resolución Administrativa del Consejo Directivo N° 006-2012-AMAG-CD; documento que señala para el cargo de la Subdirectora de Personal (para las acciones que se le atribuyen durante los meses de marzo a setiembre del año 2017), las siguientes funciones:

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

*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.”*  
(...)

De otro lado, debe considerarse la aprobación de un nuevo Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución Administrativa del Consejo Directivo N° 023-2017-AMAG-CD, documento que señala para el cargo de la Subdirectora de Personal (para las acciones que se le atribuyen durante los meses de octubre a diciembre del año 2017, y de enero a diciembre del año 2018), las siguientes funciones:

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



# Academia de la Magistratura

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.

(...)

l) Conducir la fase de ejecución de gastos en su etapa de compromiso en el Sistema Integrado de Administración Financiera del sector público SIAF - SP, en lo que corresponde a personal y obligaciones sociales." (...).

Funciones que no fueron realizadas de manera diligente, al remitir la lista de los trabajadores a quienes se entregaría el beneficio económico denominado "Servicio de Refrigerio"; incluyendo indebidamente a trabajadores que no cumplían con el requisito de "Día efectivamente laborado" al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias (suspensión imperfecta de labores) en los meses de marzo a diciembre de 2017 por el monto de S/ 7 853.15, y los meses de enero a diciembre de 2018 por el monto de S/ 33 773.15, conllevando a la que la misma investigada realice la emisión de conformidades de servicios por pagos de refrigerio de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Derecho Legislativo N°728.

El citado requisito, era de OBLIGATORIA OBSERVANCIA por parte de la investigada, al encontrarse establecido en la normativa interna de la Academia de la Magistratura, a través de las Resoluciones Directorales N° 041-96-DG-AMAG; N° 017-97-DG-AMAG; N° 076-97-DG-AMAG; y N° 001-2022-AMAG-DG; por las cuales se autorizaba el otorgamiento de refrigerio, por día efectivamente laborado a los trabajadores de la Institución.

En ese sentido, es menester precisar qué, la Ley N° 27444 regula los actos administrativos de los servidores públicos; por lo que, en observancia del citado precedente vinculante procede referirse a la normativa de carácter nacional (Ley), evidenciándose una inobservancia del Principio de Legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto de la Constitución, la Ley, y al derecho, dentro de las facultades que le fueron atribuidas y de acuerdo a los fines para los cuales les fueron conferidas; el Principio de Verdad Material, el cual establece que la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven como motivo de sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley; asimismo, se observa la vulneración del artículo 5° "Objeto o contenido del acto administrativo", específicamente los numerales:

(...)

**5.2. En ningún caso será admisible un objeto o contenido prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas; ni impreciso, obscuro o imposible de realizar.**

**5.3 No podrá contravenir en el caso concreto disposiciones constitucionales, legales, mandatos judiciales firmes: ni podrá infringir normas administrativas de carácter general provenientes de autoridad de igual, inferior o superior jerarquía, e incluso de la misma autoridad que dicte el acto". (resaltado propio).**

(...)

Entendiéndose que los citados principios, así como el citado artículo corresponden al mismo cuerpo normativo, realizándose una interpretación sistemática de la norma; la cual, por taxonomía, es mencionada una única vez; se evidencia entonces que, lo referido por la investigada al señalar que no se "precisa ley o código sustantivo", no es correcto; desvirtuándose el argumento sobre



# Academia de la Magistratura

imputación confusa. De ese mismo modo, se observa que no se han citado normas de manera “antojadiza”; sino por el contrario, se ha procedido de acuerdo a lo establecido por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, precedente vinculante que es OBLIGATORIA observación; resolución que exige la remisión de otra norma, que puede ser de carácter nacional (Ley, Decreto Supremo, entre otros); o, de carácter interno (Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Organización de Funciones, MOF, Estatuto, entre otros), a través del cual se deben establecer funciones que puedan ser consideradas como negligentemente cumplidas.

**Segundo punto:** Sobre el particular, el argumento señalado deviene en inválido; pues de los actuados se advierte que la presunta falta cometida por la investigada se encuentra tipificada en el **literal d) del artículo 85°** de la Ley 30057, que señala “**negligencia en el desempeño de las funciones**”; señalándose clara y expresamente cual es la falta que se atribuye; literal que, como ha sido desarrollado en líneas anteriores, requiere de la observancia del precedente vinculante establecido por Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, el cual exige la remisión de otra norma, que puede ser de carácter nacional (Ley, Decreto Supremo, entre otros); o, de carácter interno (Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Organización de Funciones, MOF, Estatuto, entre otros), a través del cual se deben establecer funciones que puedan ser consideradas como negligentemente cumplidas.

No debe confundirse el cumplimiento obligatorio de un precedente vinculante, con la vulneración del Principio de Tipicidad; pues como lo manifiesta el Tribunal Constitucional:

*“No debe identificarse el principio de legalidad con el **principio de tipicidad**. El primero, garantizado por el ordinal «d» del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, **constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución**”<sup>5</sup>. (resaltado propio)*

En ese orden de ideas, se tiene de todo lo desarrollado que el Principio de Tipicidad establecido en la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, al que hace referencia la investigada no ha sido transgredido en el desarrollo del presente caso.

En el Expediente N°05487-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional señala:

(...)

*10. En consecuencia, el principio de tipicidad **solo exige que se defina la conducta que la ley considera como falta**, de modo que lo considerado como antijurídico, o lo que es lo mismo, la precisión de sus alcances, puede contemplarse a través de los reglamentos respectivos [CF. STC 2050-2002-AA/TC, Fund. N°9]. La garantía de este principio **no puede ser exacerbada en ningún contexto al punto de requerir un nivel de precisión absoluta en la previsión de aquellas conductas consideradas como***

---

<sup>5</sup> STC 2050-2002-AA/TC, FJ 9



# Academia de la Magistratura

**faltas o conductas prohibitivas**, ni siquiera en el ámbito de derecho sancionador penal o administrativo.” (resaltado propio)

(...)

Al aseverar la investigada que el presente proceso no ha tenido en consideración el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057, por el cual permite instaurar procesos disciplinarios remitiéndose a otros marcos normativos, indicando que se vulnera el principio de tipicidad; no toma en consideración lo desarrollado por el Tribunal Constitucional; pues como se ha visto en las líneas precedentes, el Principio de Tipicidad exige la definición de la conducta considerada como falta; la misma que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos. En ese sentido, el presente caso indica claramente que la conducta considerada como falta es la “**negligencia en el desempeño de las funciones**”, la misma que se complementa y desarrolla según el Precedente Vinculante Administrativo establecido por Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, y en concordancia con lo establecido por el Tribunal Constitucional, a través del Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura; quedando demostrado la no vulneración del Principio de Tipicidad.

**Tercer punto:** Al respecto, es necesario resaltar que los propios argumentos citados en el presente punto por la investigada contradicen sus descargos precedentes al aseverar que:

*“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 desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente.** 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(...).”<sup>6</sup> (resaltado propio)*

Asimismo, debe considerarse el fundamento 55 de la Resolución citada por la investigada, que señala:

*“Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso 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.” (resaltado propio).*

La falta que se imputa a la investigada es “**negligencia en el desempeño de sus funciones**”, la misma que se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley 30057; y, que requiere de la remisión a una norma donde deban establecer funciones que puedan ser consideradas como negligentemente cumplidas; es decir la falta se encuentra correctamente tipificada y la subsunción

---

<sup>6</sup> Resolución N° 1142-2020-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA, fundamento 57.



# Academia de la Magistratura

se encuentra en los literales a), b) y c) del Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, por el cual se establecen cuáles son las funciones y/o labores que debió cumplir oportuna y diligentemente como parte del cargo que desempeñaba, quedando desvirtuado el punto referido por la investigada al referir que “*dichas faltas no se encuentran concatenadas con la presunta imputación de la falta imputada a su persona*”, dado que, como se observa los literales a), b) y c), tienen estrecha relación con la falta que se imputa a la servidora investigada; cumpliéndose con lo establecido en el Precedente Vinculante Administrativo establecido por Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC.

**Cuarto punto:** Al respecto, es de indicarse que la investigada es de profesión Abogada, y especialmente en el ámbito de Recursos Humanos; por lo que entiéndase, que es de su conocimiento que la costumbre en la jerarquía normativa no puede contravenir lo dispuesto por una norma de mayor nivel, en este caso las Resoluciones Directorales N° 041-96-DG-AMAG; N° 017-97-DG-AMAG; N° 076-97-DG-AMAG; y N° 001-2022-AMAG-DG, las cuales señalan taxativamente que el requisito para el otorgamiento del beneficio de refrigerio es “**día efectivamente laborado**”; en ese sentido, las citadas resoluciones eran de obligatoria observancia por parte de la investigada para la realización de sus funciones como Subdirectora de Recursos Humanos, funciones que se encuentran claramente establecidas en el artículo 45° del Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura.

Asimismo, al señalar que los pagos se dieron en cumplimiento de las condiciones del contrato por la adquisición de refrigerios; debe tenerse presente que los contratos se realizan en función de los Términos de Referencia (TDR) solicitados por el área usuaria, en este caso la Subdirección de Recursos Humanos, subdirección que se encontraba bajo la conducción de la investigada Elizabeth Angulo Toribio; en ese orden de ideas, la investigada debía ejecutar las actividades y acciones derivadas de su cargo con la debida diligencia para lograr el otorgamiento del beneficio de “refrigerio” a los servidores de la entidad sujetos al régimen laboral del Derecho Legislativo N°728, que cumplían con los requisitos establecidos en la normativa interna de la Academia de la Magistratura; desde el requerimiento como área usuaria, hasta la emisión de la conformidad.

En esa línea, el Tribunal del Servicio Civil, en su Resolución N° 00027-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, en su fundamento 37:

*“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”.*<sup>7</sup> (subrayado propio).

Respecto de las causales de eximentes previstas en los literales c), y d) del artículo 104 del Decreto Supremo N°040-2020-PCM sobre: c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada; y d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal; es necesario remitirse al Precedente Administrativo de OBLIGATORIA OBSERVANCIA en sus fundamentos 16, 22,29, 34, 39, 40, 42, 44, 46, 48, 49, 56, 57 y 58; de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, que señala:<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Resolución N° 00027-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, fundamento 37

<sup>8</sup> Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC



# Academia de la Magistratura

En lo concerniente a la causal establecida en el literal c) **el ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada:**

(...)

“30. Al respecto, esta clase de eximentes de responsabilidad se relacionan con la ocurrencia de infracciones en el cumplimiento de disposiciones normativas (deber legal) o en el cumplimiento de un mandato emitido por autoridad en ejercicio de función, cargo o comisión encomendada, situación que elimina la antijuricidad de la conducta infractora.

31. Con relación al ejercicio de un deber legal, Morón Urbina indica, **“El obrar en cumplimiento de un deber legal implica que existe una acción u omisión establecida por la norma, o inclusive el acatamiento de sentencias o el cumplimiento de órdenes, que amerita ser cumplida, por lo que el destinatario de dicho deber se encuentra en la obligación de cumplirlo”**<sup>19</sup>. No cabe duda que **en la medida que se verifique la existencia de una disposición normativa o mandato judicial, de imperativo cumplimiento para al servidor civil, se advierte que este último se ve compelido a acatar en todos sus extremos**, igual situación ocurre cuando el servidor se ve obligado a cumplir con un mandato emitido por una autoridad en ejercicio de función, cargo o comisión encomendada.”

(...)

Para mayor entendimiento se adjunta el siguiente cuadro, desarrollado por el Tribunal del Servicio Civil:

¿Qué debe probarse?	¿Qué se excluye?	Ejemplo
<b>Ejercicio de un deber legal:</b> Existencia de una acción u omisión establecida en una norma, incluye el cumplimiento de mandatos judiciales.	Disposiciones normativas o mandatos judiciales no vinculantes para el servidor civil.	El cumplimiento de mandatos judiciales con calidad de cosa juzgada, vinculados a la reincorporación de servidores civiles.
<b>Ejercicio de función, cargo o comisión encomendada:</b> Existencia de una acción u omisión cumpliendo un mandato emitido por autoridad competente, incluyendo al personal jerárquico.	-Sugerencias, opiniones o recomendaciones dirigidas al servidor civil. -El destinatario de la orden es un servidor civil distinto al sujeto infractor. -Órdenes fuera del ámbito de competencia de la autoridad que la emite. -Mandatos contrarios al ordenamiento jurídico de forma manifiesta.	La entrega de información confidencial realizada por el servidor civil al Ministerio Público, en ejercicio de sus atribuciones.

fuelle: Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, fundamento 33.



# Academia de la Magistratura

(...)

34. De lo expuesto, para la aplicación del eximente por ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada, **corresponde que el servidor civil acredite la presencia de una disposición normativa o mandato judicial de carácter vinculante, que lo obligue a realizar determinada actuación** (ejercicio de un deber legal). **De igual forma, debe constatar la existencia de una orden emitida por autoridad competente, incluyendo personal jerárquico, que exija al servidor realizar una acción u omisión que genere el hecho infractor** (ejercicio de función, cargo o comisión encomendada). En ambos casos, la disposición normativa o mandato debe tener un carácter imperativo dirigido al servidor civil y no ser contraria, manifiestamente, al ordenamiento jurídico.

De lo desarrollado se observa que la investigada no ha cumplido con acreditar la presencia de una disposición normativa o mandato judicial de carácter vinculante, que la obligue a realizar la determinada actuación (otorgamiento del beneficio de “refrigerio” a los trabajadores que no cumplieran el requisito de “día efectivamente laborado”); de igual forma no ha acreditado la existencia de una orden emitida por autoridad competente que exija al servidor o servidora realizar la acción generadora del hecho infractor (en ambos casos el otorgamiento del beneficio de “refrigerio” a los servidores de la entidad sujetos al régimen laboral del Derecho Legislativo N°728, que no cumplieran con el requisito de **día efectivamente laborado**).

Asimismo, no se puede señalar que una orden superior pueda hacer que se vulnere una norma, estando dentro de su facultad el poder objetar e incluso denunciar el hecho; lo cual no ha ocurrido en el presente caso.

En lo concerniente a la causal establecida en el literal d) **El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal:**

(...)

35. Este supuesto de eximente de responsabilidad está relacionado con el principio de predictibilidad o de confianza legítima recogido en el TUO de la Ley N° 27444, el cual establece, además de otros aspectos, que la autoridad administrativa tiene la obligación de brindar a los administrados información veraz, completa y confiable, de modo tal que estos presuman su licitud. Así, **cuando se evidencie que el servidor actuó de una determinada forma, sustentando tal accionar a partir de una expectativa que le generó la actuación de la administración pública**, se le eximirá de responsabilidad si por este ejercicio incurre en alguna infracción.

36. Al respecto, se debe tener en cuenta que con Informe Técnico N° 1056-2019-SERVIR/GPGSC, del 11 de julio de 2019, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil precisó que este eximente de responsabilidad recoge dos escenarios:

(i) **El error inducido a través de actuaciones materiales de la administración pública; que se manifiesta precisamente cuando el servidor y/o funcionario es inducido a error a través de un acto concreto realizado por la administración, como podría ser (y sin restringirse a dichos supuestos): el otorgamiento de información errónea producto de una solicitud**, pronunciamientos erróneos reiterativos sobre una



# Academia de la Magistratura

determinada materia que permitan concluir al servidor que dicho pronunciamiento es la interpretación conforme a derecho, mandatos confusos o manifiestamente contrarios a derecho.

(ii) El error inducido a través de un cuerpo normativo, que, si bien es emitido por la autoridad competente, contiene disposiciones defectuosas por generar confusión respecto a la licitud o no de una actuación, o ser manifiestamente contrarias a derecho; así como el error inducido a través de una disposición administrativa ilegal que ordena la realización de un acto que, si bien es conforme a derecho, se desprende de otra norma de superior jerarquía que no resulta lícita.

37. Cabe resaltar que es de suma relevancia en ambos supuestos, se verifique que las actuaciones de la administración pública deben ser concluyentes, es decir, que resultarán suficientes para generar en el servidor civil la convicción de que se encuentra actuando con licitud. Por tanto, debe existir un nexo de causal entre la conducta del servidor civil y la actuación de la entidad, siendo esta última la causa o justificación de dicho actuar, caso contrario, el eximente de responsabilidad no se configurará. (resaltado propio)

(...)

Para mayor entendimiento se adjunta el siguiente cuadro, desarrollado por el Tribunal del Servicio Civil:

¿Qué debe probarse?	¿Qué se excluye?	Ejemplo
La existencia de un acto concreto realizado por la administración o disposiciones confusas que puedan generar confusión respecto a la licitud o no de una actuación.	-La falta de respuesta a una solicitud o pedido realizado a la Entidad. - <b>A c t u a c i o n e s</b> manifiestamente contrarias al ordenamiento jurídico.	Servidor civil realiza una actuación administrativa que se sustenta en la directiva de contrataciones aprobada por el titular de la entidad, pero esta a su vez transgrede una disposición contenida en la Ley de Contrataciones del Estado.

fuelle: Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, fundamento 38.

(...)

39. Conforme a lo expuesto, este Tribunal considera que el eximente por error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal, exige que el servidor civil acredite la existencia de una actuación material o cuerpo normativo emitido por la entidad, que genere confusión sobre la licitud de determinada actuación que a la postre genere el hecho infractor. Asimismo, resulta importante sustentar que ambos actos de la administración resultaron suficientes para generar en el servidor civil la convicción de que se encontraba actuando con licitud.

(...)

De lo establecido por el citado Tribunal, se observa que es imperante y necesario que la investigada acredite la existencia de un cuerpo normativo emitido por la entidad, que genere confusión sobre la



# Academia de la Magistratura

licitud de la actuación que generó el hecho infractor; requisito que no ha sido cumplido; más aún, si la investigada tenía conocimiento de las Resoluciones Directorales N° 041-96-DG-AMAG; N° 017-97-DG-AMAG; N° 076-97-DG-AMAG; y N° 001-2022-AMAG-DG, las cuales autorizaban el otorgamiento del beneficio de refrigerio a los servidores de la entidad sujetos al régimen laboral del Derecho Legislativo N°728 con el requisito de “**día efectivamente laborado**”; quedando claramente establecido la condición que debía ser cumplida por los trabajadores para el otorgamiento del citado beneficio; no observándose hecho o disposición alguna que pueda generar confusión sobre la materia.

A su vez, entiéndase que al ser responsable del área técnica de Recursos Humanos debió advertir la vulneración de la normativa interna de la Institución, así como del grave perjuicio económico al presupuesto de la entidad y al erario nacional, no pudiendo argumentarse el desconocimiento debido a su alta especialidad en la materia.

Finalmente, habiendo quedado claro que la investigada **NO** se encuentra inmersa en las causales eximentes de responsabilidad, es preciso volver a referirse a la falta que se imputa a la servidora Elizabeth Angulo Toribio sobre “**negligencia en el desempeño de sus funciones**”, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057; en ese sentido el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC señala:

(...)

*“27. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al tratar aspectos relacionados al deber de diligencia manifiesta lo siguiente: “**El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas.** (...). **El incumplimiento se manifiesta**, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, **falta de exactitud** e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; **en el trabajo tardío, defectuoso** o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje.”*

*28. En la misma línea se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: “**La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera.** **En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: “descuido, falta de cuidado”.**”*

*29. En consecuencia, si bien el término **diligencia** es un concepto indeterminado que **se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad** en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.” (resaltado propio)*

(...)



# Academia de la Magistratura

De igual forma, considerando que la investigada se encuentra bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, es menester señalar la Jurisprudencia el EXP. N° 00545-2019-0-1801-JR-LA-07, el mismo que en la Sentencia de Vista emitida por la Octava Sala Laboral Permanente en la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Lima, que señala:

(...)

*DÉCIMO TERCERO: Sobre el incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. - “[E]l Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma contempla lo siguiente:*

*<<**El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral** la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y **la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo** o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad (...)>>*

***Para ello, la doctrina ha definido sistemáticamente que la presente causal solamente se podrá referir a los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función asignada por el empleador, derivados del contrato de trabajo, de las obligaciones asumidas en el reglamento interno de trabajo** o del *lus Variandi*; pues el mismo (es decir, el empleador) **se encontrará facultado para sancionar la falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones contractuales, funcionales, señaladas en el reglamento interno** o las transgresiones a la Buena Fe.*

*DECIMO CUARTO: En base lo descrito, no necesariamente el juzgador deberá valorar una consumación de daños o un perjuicio determinado, pues, solamente **será suficiente advertir una afectación de los deberes de fidelidad y lealtad**, las cuales se encuentran en el inciso a) del artículo 25° de la propia LPCL.*

*En consecuencia, **será necesario recordar que la doctrina laboralista clásica reitera permanentemente que el contrato de trabajo no solo crea derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también en el ámbito personal**, en cuanto apertura, por otra parte, una relación estable y continuada **por el cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo, conforme a las reglas de la Buena Fe y las reglas establecidas por el empleador dentro de su reglamento interno**”.*

*DECIMO QUINTO: Así, en las Casaciones N° 11950-2015-Junín y N° 650 3- 2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha reiterado expresamente:*

***“Las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que **constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo,*****



# Academia de la Magistratura

**entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia (...)** En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, complementa la acción principal que es **el incumplimiento de las obligaciones de trabajo con la frase que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible**, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas, (...)" (agregado y resaltado propio)

(...)

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

Que habiéndose corrido traslado del Informe del Órgano Instructor a la servidora **ELIZABETH ANGULO TORIBIO**, se señaló fecha de informe oral el 23 de marzo de 2022 a las 10:00 horas vía online a través de la plataforma virtual zoom <https://us02web.zoom.us/j/84856405248> ante este órgano, cuya audiencia de informe oral quedo registrada en el siguiente link: <https://us02web.zoom.us/rec/share/NeSAPvqJWsCSS0Jvkvxr6efk57wOI9WiX1Vt8cbLa3HVZhbwlTPZk3wBaC7Wkca>

Que la servidora presento como su abogada Melina Yudiza Locatelli Alfaro, con Registro CAL N° 49489 quien emitió el informe oral en la fecha y hora señalada.

Que estando al informe oral se otorgó el tiempo necesario para el informe oral correspondiente al termino del informe de la Abogada de la servidora ANGULO TORIBIO se señaló si había algo más que indicar, señalando que no por parte de la servidora y su abogada, y se concluyó la diligencia prosiguiendo con el tramite conforme a la normativa.

Sobre los descargos señalados en la audiencia oral este órgano señala que el ente rector SERVIR ya ha señalado sobre la costumbre lo siguiente en el Informe Técnico N° 242-2019-SERVIR/GPGSC, de 7 de febrero de 2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ", dando atención a una consulta sobre dichos aspectos, se pronunció de la siguiente forma:

"(...) 111, Conclusiones

**3.1 La costumbre es la combinación de un elemento objetivo, como es la repetición generalizada y continuada de una conducta, y otro subjetivo que consiste en la creencia que surgen en ella reglas obligatorias. 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, lo cual supone una importante limitación a la costumbre en las relaciones de servicio civil. (...)**. (resaltado nuestro)

En principio, corresponde señalar que la costumbre se constituye a partir de la práctica reiterada y constante, es decir, la duración y reiteración de conductas en el tiempo, y asimismo la conciencia



# Academia de la Magistratura

social acerca de la obligatoriedad de dicha práctica, convicción generalizada de la exigibilidad jurídica de dicha conducta. Se constituye, pues, de la combinación de un elemento objetivo, como es la repetición generalizada y continuada de una conducta, y otro subjetivo que consiste en la creencia que surgen en ella reglas obligatorias.

Siendo así, es posible concluir que, para estar vigente, a la costumbre le basta materializar un comportamiento o conducta, repetitivo y constante y con convicción de su exigibilidad, mientras en el caso de otras fuentes del derecho laboral, como por ejemplo el convenio colectivo, precisan de encontrarse plasmados y ser resultado de un proceso de negociación.

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, 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.

## **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>9</sup>.

---

<sup>9</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



# Academia de la Magistratura

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. 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 merito 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 se han 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.

---

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



# Academia de la Magistratura

## 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 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 conllevó a un grave perjuicio económico a la ENTIDAD, en específico, remitir la lista de los trabajadores a quienes se entregaría el beneficio económico denominado “Servicio de Refrigerio”; incluyendo indebidamente a trabajadores que no cumplían con el requisito de “Día efectivamente laborado” al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias (suspensión imperfecta de labores) en los meses de marzo a diciembre de 2017 por el monto de S/ 7 853.15, y los meses de enero a diciembre de 2018 por el monto de S/ 33 773.15, conllevando a la que la misma investigada realice la emisión de conformidades de servicios por pagos de refrigerio de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Derecho Legislativo N°728.

El citado requisito, era de OBLIGATORIA OBSERVANCIA por parte de la investigada, al encontrarse establecido en la normativa interna de la Academia de la Magistratura, a través de las Resoluciones Directorales N° 017-97-DG-AMAG, N°076-97-DG-AMAG, N° 030-99-DG-AMAG, N° 001-2002-AMAG-DG, N° 041-96-DG-AMAG; por las cuales se autorizaba el otorgamiento de refrigerio, por día efectivamente laborado a los trabajadores de la Institución.

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 que no cumplían con el requisito de “día efectivamente laborado” del régimen DL. N° 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.



## *Academia de la Magistratura*

- 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 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 observar los requisitos establecidos por las Resoluciones Directorales N° 017-97-DG-AMAG, N°076-97-DG-AMAG, N° 030-99-DG-AMAG, N° 001-2002-AMAG-DG, N° 041-96-DG-AMAG en los contratos y otorgamiento de los beneficios laborales; su inobservancia del marco normativo interno, 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.

Emitió conformidades de servicios por pagos de refrigerio de trabajadores del TUO 728 de la institución las mismas que tienen como parte de sus sustentos, la lista de los trabajadores beneficiados donde se aprecia, la inclusión indebida de personal que no cumplía con el requisito de "día efectivamente laborado", al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias, en los meses de marzo a diciembre de 2017 por el monto de S/ 7 853,15 y los meses de enero a diciembre de 2018 por el monto de S/ 25 920,00, inobservando las disposiciones internas de la AMAG para el otorgamiento de dicho beneficio cuya condición o requisito exigido era "día efectivamente laborado" durante la jornada legal de trabajo; favoreciendo indebidamente a servidores que no cumplían dicha condición, afectando el uso eficiente de los recursos públicos y generando un perjuicio económico a la institución.

La situación expuesta, 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.



# Academia de la Magistratura

- e) La concurrencia de varias faltas. -  
No resulta aplicable al presente caso.
- 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 Escalafonario N° 011-2022-AMAG-SA-RRHH, la servidora registra como demerito amonestación escrita y dos suspensiones.
- h) La continuidad en la comisión de la falta. -  
La señora Elizabeth Rosario Angulo Toribio pesar de tener conocimiento del contenido de las Resoluciones Directorales N° 017-97-DG-AMAG, N°076-97-DG-AMAG, N° 030-99-DG-AMAG, N° 001-2002-AMAG-DG, N° 041-96-DG-AMAG, que eran de obligatorio cumplimiento continuó con la comisión de las acciones materia de la presente investigación, otorgando beneficios indebidamente al personal que no cumplía con el requisito de “día efectivamente laborado”, al gozar de vacaciones, descansos médicos y/o licencias, desde el de marzo a diciembre de 2017 por el monto de S/ 7 853,15; y desde el mes de enero a diciembre de 2018 por el monto de S/ 25 920,00; su inobservancia del marco normativo interno, ha causado un perjuicio significativo en el presupuesto institucional.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido. –  
No resulta aplicable al presente caso.

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 inductiva 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 TRESCIENTO SESENTA Y CINCO (365) 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.

## **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 TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) 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 y como Subdirectora de Recursos Humanos en el año 2018, 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, la Secretaria Técnica de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la AMAG 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 Supremo 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 Modificatorias 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 INGARUCA RUIZ**  
**Directora General**  
**Órgano Sancionador**