



ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

RESOLUCIÓN N° 004-2023-AMAG-CD

Lima, 10 de enero de 2023

VISTOS:

El Memorando N° 005-2022-AMAG/ETPII, de fecha 06 de julio de 2022, emitido por la Responsable del Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional; los Informes N° 1184 y 1276-2022-AMAG/SA-RR.HH., de fechas 11 de noviembre y 13 de diciembre de 2022, respectivamente, emitidos por la Subdirectora de Recursos Humanos; el Informe N° 030-2022-AMAG-ETPII-DGCS, de fecha 01 de diciembre de 2022, emitido por la Secretaría Técnica del Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional; los Informes N° 402 y 458-2022-AMAG/SA, de fechas 16 de noviembre y 16 de diciembre de 2022, respectivamente, emitidos por el Secretario Administrativo; el Informe N° 116-2022-AMAG/OPP, de fecha 18 de noviembre de 2022, emitido por el Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto; los Informes N° 512 y 552-2022-AMAG/OAJ, de fechas 23 de noviembre y 21 de diciembre de 2022, respectivamente, emitidos por el encargado de la Oficina de Asesoría Jurídica; el Informe N° 341-2022-AMAG/DG, de fecha 22 de diciembre, emitido por la Directora General, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura establece que la Academia de la Magistratura es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial;

Que, mediante Ley N° 27815, se aprueba el Código de Ética de la Función Pública, que tiene como finalidad establecer los principios, deberes y prohibiciones éticas en el servicio público en el Perú, a fin de brindar un marco referencial para la conducta en la función pública;

Que, el informe de la Comisión Presidencial de Integridad, creada por Resolución Suprema N° 258-2016-PCM, recomienda la elaboración de Códigos de Conducta en cada entidad pública, tomando como base el Manual Nacional sobre Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas de la Función Pública, elaborado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN);

Que, mediante el artículo 2 del Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, que es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo a la citada norma;

Que, en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, se precisa que un mecanismo para promover la integridad pública son los códigos y cartas de buena conducta administrativa, definidos como "instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad";

Que, el objetivo específico 1.4 del Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, establece que se debe "promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía",

Que, el referido Plan desarrolla un Modelo de Integridad para las entidades del Sector Público que cuenta con nueve (09) componentes, entre los cuales, se encuentra el referido a Políticas de Integridad, que precisa que es necesario ejemplificar el Código de Ética de la Función Pública, para su mejor comprensión;

Que, el subnumeral 5.2.3.1 Subcomponente: Código de Conducta, de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP que aprueba los "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las Entidades del Sector Público", establece que "El órgano que ejerce la función de integridad asiste técnicamente a la Oficina de Recursos Humanos en la elaboración de un código de conducta. Dicho documento describe el comportamiento esperado de los servidores públicos para guiarlos hacia el logro de objetivos comunes y promover una cultura de integridad en la organización (...)";

Que, el artículo 10 del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, señala que la Oficina de Integridad Institucional "es responsable de cumplir con las funciones señaladas en el artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, mantiene relaciones técnico-funcionales con la Secretaría de Integridad Pública y se sujeta a las disposiciones que esta emita en materia de integridad y ética pública";

Que, bajo ese marco normativo y atendiendo a las competencias y funciones establecidas en la Resolución N° 027-2022-AMAG/CD-P, la Subdirección de Recursos Humanos emite el Informe N° 1184-2022-AMAG/SA-RRHH, de fecha 11 de noviembre de 2022, elevando la Propuesta de Código de Conducta de la Academia de la Magistratura, para su aprobación;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto, y la Oficina de Asesoría Jurídica, con Informe N° 116-2022-AMAG/OPP e Informe N° 552-2022-AMAG/OAJ, respectivamente, emiten opinión favorable sobre la propuesta del Código de Conducta de la Academia de la Magistratura;

Que, mediante el Informe N° 458-2022-AMAG/SA, la Secretaría Administrativa remite la propuesta del Código de Conducta de la Academia de la Magistratura elaborado por la Subdirección de Recursos Humanos a la Dirección General;



Que, mediante Informe N° 341-2022-AMAG/DG, la Dirección General eleva a la Presidencia del Consejo Directivo la propuesta del Código de Conducta de la Academia de la Magistratura;

En uso de las facultades establecidas en los artículos 5° y 6° de la Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, concordantes con lo establecido en los literales e) y j) del artículo 11° de su Estatuto, aprobado mediante Resolución N° 23-2017-AMAG-CD y en ejercicio de sus atribuciones.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **APROBAR** el Código de Conducta de la Academia de la Magistratura, que en anexo forma parte de la presente Resolución.

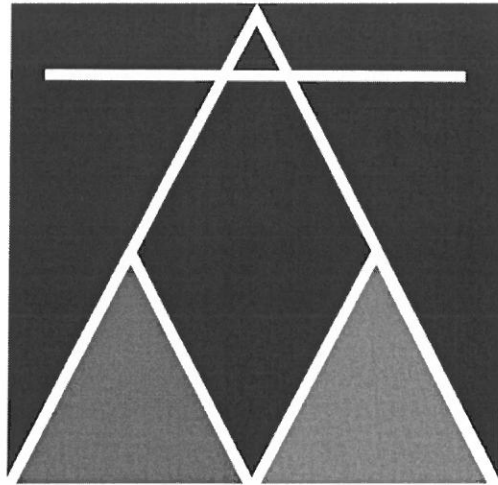
Artículo Segundo. - **DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Academia de la Magistratura (www.amag.edu.pe)

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.



Dr. CARLOS GIOVANI ARIAS LAZARTE

Presidente del Consejo Directivo de la
Academia de la Magistratura



CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATUR A

I. PRESENTACIÓN

Nuestro compromiso con el servicio público implica la importancia de mantener un comportamiento ético e íntegro en nuestra labor diaria, pilar fundamental de la función pública, pues como servidores civiles tenemos la obligación y compromiso de realizar nuestras labores de manera profesional e íntegra que nos permita brindar un servicio de calidad a nuestros usuarios, obteniendo mayores niveles de eficiencia con la optimización de los recursos públicos asignados.

La Academia de la Magistratura tiene como misión institucional el formar y capacitar a los jueces y aspirantes a la magistratura en todos sus niveles de manera innovadora e idónea con valores para la defensa oportuna y justa de la persona humana, el Estado de Derecho y de la Sociedad, basándose su accionar en los valores siguientes: aptitud de servicio, compromiso con el servicio público de justicia, innovación, pluralidad, calidad, transparencia, respeto, independencia y autonomía, y sostenibilidad.

El Código de Conducta es un instrumento orientador que describe el comportamiento esperado del personal de la Academia de la Magistratura en el marco del fortalecimiento de una cultura de integridad en la institución, que redunde en la prestación de servicios eficientes y de alta calidad a nuestros usuarios. Con su implementación se aspira a encaminar nuestras funciones, acciones y conductas hacia el logro ético y transparente de los objetivos institucionales.

En tal virtud, teniendo como principios orientadores nuestra misión institucional y los valores que sirven de basamento ético y guían nuestro accionar, reafirmamos nuestra voluntad y compromiso de luchar contra la corrupción, promoviendo la integridad pública, para lo cual nuestros servidores y colaboradores deberán involucrarse y hacer suyo este Código que servirá de aporte para la construcción de un Estado más justo, íntegro y libre de corrupción.

ARTÍCULO 1.- Finalidad

El presente Código tiene como finalidad brindar a los funcionarios, servidores y colaboradores de la Academia de la Magistratura un documento normativo que guíe, asiste y oriente su comportamiento ético en las actividades propias de su desempeño laboral, ante cualquier eventualidad que se presente, esté o no contemplado en este cuerpo normativo, anteponiendo los principios y valores que éste contiene.

ARTÍCULO 2.- OBJETO

Es objeto del presente Código:

- 2.1. Regular los mecanismos para la promoción de una conducta ética de los servidores de la Academia de la Magistratura, con observancia de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normas vigentes aplicables, dentro de la entidad.
- 2.2. Promover el establecimiento de acciones de reconocimiento e incentivos para aquellos servidores que cumplan con adecuar sus conductas a las exigencias éticas de la entidad.

ARTÍCULO 3.- Ámbito de Aplicación

El presente Código de Conducta es aplicable a todos los funcionarios, servidores y colaboradores que prestan servicios en la Entidad, independientemente de su tipo de vinculación con la Entidad en cualquiera de los niveles jerárquicos. Se sancionará toda conducta trasgresora en general dentro de la institución.

ARTÍCULO 4.- Base legal

El presente documento se sustenta sobre la base legal siguiente:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26758 – Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27588 – Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 28024 – Ley que regula la gestión de intereses en la Administración Pública.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la Administración Pública.
- Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y la Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.

- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”.
- Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las Entidades del Sector Público”.
- Resolución N° 041-2015-AMAG-CD/P, que aprueba el “Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Academia de la Magistratura”
- Resolución N° 003-2022-AMAG-CD, que aprueba el “Reglamento interno de los Servidores Civiles de la Academia de la Magistratura”

ARTÍCULO 5.- Valores Institucionales

Los valores que la Academia de la Magistratura fomenta sobre los funcionarios, servidores y colaboradores como directrices orientadoras de sus actividades cotidianas son:

1. **Aptitud de servicio:** Asume la aptitud permanente para desempeñar las actividades que se encomienden o disponer, con sostenida iniciativa y diligencia, la realización de aquellas que correspondan conforme a las disposiciones vigentes, involucrándose activamente con su cometido.
2. **Compromiso con el servicio público de justicia:** Las acciones de la institución se encuentran orientadas al bienestar del país, y a propiciar la formación de una Administración de Justicia al servicio de la sociedad, para lo cual estamos comprometidos con los intereses permanentes de nuestras instituciones, con la salvaguarda del patrimonio público y con el respeto estricto al ordenamiento jurídico y demás deberes del Estado, subordinando a ellos, los intereses individuales.
3. **Innovación:** La institución propicia un ambiente donde se facilite la generación e implementación de las ideas y reconocimientos, bajo una perspectiva crítica, desarrollando una entidad que tiene la capacidad de responder en mejores condiciones a los cambios que la rodean.
4. **Pluralidad:** Servir a la población tomando en cuenta y respetando su diversidad cultural, origen étnico, género, edad, capacidades diferentes, condición social, orientación sexual o cualquier otra condición especial.
5. **Calidad:** Inclínarse a que nuestras acciones produzcan mejoras continuas en nuestras instituciones y contribuyan al logro de la excelencia en la formación de la administración de justicia. Para dicho fin, somos conscientes de la necesidad de mantener la formación continua de los magistrados y fiscales.
6. **Transparencia:** Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe brindar y facilitar el acceso a información fidedigna, completa y oportuna. El acceso a la información y la visibilidad de las acciones institucionales operan como barreras para la corrupción y posibilitan el conocimiento, control y vigilancia de la función pública.
7. **Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a

la defensa, al debido procedimiento y a los derechos fundamentales de la persona humana. La entidad rechaza toda conducta de abuso, agresión o agravio a la dignidad fundamental de las personas en todas sus dimensiones, como el acoso sexual, acoso o maltrato laboral, la actitud hostil, el lenguaje ofensivo y todo tipo de conducta intimidatoria o inapropiada.

8. **Independencia y autonomía:** Los servidores durante el desempeño de sus tareas se encuentran guiados por la exactitud, rectitud, independencia, autonomía e imparcialidad, como garantías mínimas de objetividad, por lo que en las instituciones se da un trato igualitario a todos los discentes.
9. **Sostenibilidad:** La institución está comprometida en desarrollar sus actividades de forma sostenida en el tiempo, empleando eficientemente los recursos asignados, optimizando la calidad de sus servicios y buscando la satisfacción de los discentes.

ARTÍCULO 6.- Principios

Los principios que regulan la conducta de los funcionarios, servidores y colaboradores de la Academia de la Magistratura son:

1. **Corrección:** Ejercer sus deberes y funciones respetando el principio de separación de poderes, el Estado de Derecho y el principio democrático. Actúan con sujeción a ley y a los principios y valores constitucionales con el fin de garantizar el respeto de los derechos ciudadanos y promover la integridad en la función pública.
2. **No Arbitrariedad:** Actuar de manera racional, razonable y justificada; basándose en criterios objetivos y legítimos.
3. **Probidad:** Actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
4. **Veracidad:** Expresarse con autenticidad en las relaciones funcionales de quienes integran la institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
5. **Igualdad:** Actuar sin ninguna clase de discriminación entre los ciudadanos brindando un trato igualitario.
6. **Objetividad:** Actuar de manera objetiva para lo cual cumplen con el deber de diligencia analizando todos los elementos del caso antes de tomar una decisión, prescindiendo de cualquier tipo de fin o interés subjetivo.
7. **Rendición de cuentas:** Dar cuenta periódicamente de su actuación, justificando sus actos y decisiones ante la ciudadanía.
8. **Participación:** Vigilar y participar en los procesos de toma de decisiones en aquellos asuntos que les puedan afectar, conforme a los procedimientos establecidos por la ley. El Estado promueve y garantiza las condiciones para que la ciudadanía participe en los procesos de toma de decisiones, así como en el ciclo de las políticas públicas y la gestión gubernamental.
9. **Prevención:** Adoptar medidas preventivas para detectar y gestionar los riesgos de corrupción, evitar los conflictos de interés y asegurar la calidad de la actuación de la administración pública y la prestación de los servicios fundamentales.
10. **Neutralidad:** Actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos, instituciones o de otra índole.
11. **Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
12. **Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial

para el acceso y ejercicio de la función pública. El servicio debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

- 13. Lealtad y obediencia:** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad e ilegalidad manifiestas, las cuales deberá poner en conocimiento de la Dirección General.
- 14. Justicia y Equidad:** Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados, con los usuarios y con la ciudadanía en general.
- 15. Lealtad al Estado de Derecho:** El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

ARTÍCULO 7.- Deberes

Los funcionarios, servidores y colaboradores de la Academia de la Magistratura tienen los siguientes deberes:

- 1. Profesionalismo:** Un inadecuado planeamiento, un inoperante desempeño y cualquier otra deficiencia administrativa genera un servicio público insatisfactorio. Por ello, los funcionarios, servidores y colaboradores ejercen sus funciones y competencias con total profesionalismo, revisan permanentemente los procedimientos que se ejecutan y utilizan racionalmente los recursos que se ponen a su disposición para el cumplimiento de sus labores cotidianas.
- 2. Crítica respetuosa:** Tienen la obligación de manifestar sus atenciones o discrepancias, manteniendo en todo momento un lenguaje alturado y apropiado para dirigirse a sus colegas y discentes.
- 3. Discreción:** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información. Este deber subsiste aún después de cesar en sus funciones.
- 4. Ejercicio adecuado del cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
- 5. Uso adecuado de los bienes del Estado:** Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
- 6. Responsabilidad:** Todo funcionario, servidor y colaborador público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 66° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-

ARTÍCULO 8.- PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS

Los funcionarios, servidores y colaboradores de la Academia de la Magistratura se encuentran prohibidos de lo siguiente:

- a) Realizar actividades ajenas a sus funciones durante el horario de trabajo.
- b) Mantener conflictos de intereses: El servidor deberá comunicar a su jefe inmediato cualquier relación externa que tenga o haya tenido en los últimos cinco años con discentes, docentes y proveedores, que pueda influenciar en el ejercicio de sus funciones. El jefe inmediato podrá disponer la reasignación de funciones o que continúe laborando normalmente.
- c) Obtener ventajas indebidas: El servidor, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, no deberá obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros. Queda prohibido recibir pagos indebidos, donaciones u obsequios de proveedores, salvo que se trate de artículos de promoción o publicidad, sin valor comercial alguno. Así también como realizar durante su jornada ordinaria actividades ajenas al desempeño de sus funciones o responsabilidades fijadas en la normativa interna de la entidad y en las normas legales aplicables, salvo el caso de actividades de docencia o de capacitación, en cuyo caso deberán ser autorizadas en forma expresa por la instancia competente.
- d) Realizar actividades proselitistas a través de sus funciones o empleando bienes, recursos o instalaciones de la entidad, ya sea durante las horas laborales o no.
- e) Hacer mal uso de la información privilegiada: El servidor y/o funcionario, no deberá participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
- f) Presionar, amenazar y/o acosar: El servidor y/o funcionario, no deberá ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.
- g) Comunicar información reservada a discentes, docentes, proveedores o compañeros.
- h) Cometer actos de maltrato, de palabra u obra, que agraven la dignidad de discentes, docentes, proveedores o demás servidores.
- i) Emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos de la Academia de la Magistratura, salvo autorización expresa de la autoridad competente, pudiendo entonces efectuar declaraciones públicas sobre asuntos de su competencia y cuando se encuentren autorizados.

ARTÍCULO 9.- DEFINICIONES

- 9.1. Clima Organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los funcionarios, servidores y colaboradores sobre el ambiente de trabajo, el cual se gestiona con la finalidad de promover un ambiente de trabajo agradable que facilite el desarrollo potencial de los funcionarios, servidores y colaboradores, que a su vez contribuya a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la Academia de la Magistratura.

- 9.2. Cultura Organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en la Academia de la Magistratura, con base en principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten sus integrantes. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los funcionarios, servidores y colaboradores con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- 9.3. Integridad:** Uso adecuado de fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales para los que se destinaron.
- 9.4. Corrupción:** Mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja directa o indirecta, por agentes públicos, privados o ciudadanos, vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
- 9.5. Denuncia:** Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal. Su tramitación es gratuita. La atención de la denuncia constituye en sede administrativa un acto de administración interna. Su presentación en sede penal no conlleva la participación de quien denuncia como parte procesal, salvo en lo relativo a la calificación o archivo de la denuncia, conforme a lo previsto en el artículo 334 del Código Procesal Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N° 957.
- 9.6. Denunciante:** Es toda persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pone en conocimiento de la institución, a través de sus órganos competentes, un acto de corrupción. El denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública y del Sistema de Justicia. No es parte del procedimiento administrativo disciplinario, procedimiento administrativo funcional o proceso penal que pueda generar su denuncia. No constituye impedimento para denunciar la nacionalidad, sexo, minoría de edad, residencia, la incapacidad legal del denunciante, su internamiento en un centro de readaptación social o de reclusión, escuela, hospital, clínica o, en general, cualquier relación especial de sujeción o dependencia de hecho o derecho a tercera persona.
- 9.7. Denunciado:** Es todo servidor civil de la entidad de la Administración Pública, con prescindencia del régimen laboral, contractual o aquel que mantenga cualquier otra vinculación con el Estado, al que se le atribuye en la denuncia la comisión de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.
- 9.8. Denuncia de mala fe:** Constituyen denuncias de mala fe los siguientes supuestos:
- 9.8.1. Denuncia sobre hechos ya denunciados: siempre que el denunciante, a sabiendas, interponga una denuncia ante la misma instancia sobre los mismos hechos y sujetos denunciados respecto de los cuales haya realizado una denuncia anterior o simultánea.
 - 9.8.2. Denuncia reiterada: cuando el denunciante, a sabiendas, interponga ante la misma instancia una nueva denuncia sobre los mismos hechos y sujetos sobre los que ya se ha emitido una decisión firme.
 - 9.8.3. Denuncia carente de fundamento: cuando se aleguen hechos contrarios a la realidad, a sabiendas de esta situación; o cuando no exista correspondencia entre lo que se imputa y los indicios o pruebas que lo sustentan.
 - 9.8.4. Denuncia falsa: cuando la denuncia se realiza, a sabiendas de que los actos de corrupción denunciados no se han cometido o cuando se simulan pruebas o indicios de la comisión de un acto de corrupción.
- 9.9. Medidas de protección:** Conjunto de medidas dispuestas por la autoridad

administrativa competente, orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción, en cuanto le fuere aplicable. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluadas por la autoridad competente.

- 9.10. Persona protegida:** Es el denunciante o testigo de un acto de corrupción al que se le ha concedido medidas de protección con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos personales o laborales.

ARTÍCULO 10.- DE LA OFICINA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL Y SUS FUNCIONES

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 2.2 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, las labores de promoción de la integridad y ética institucional las asumirá el Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional, teniendo como funciones generales:

1. Recibir las denuncias sobre actos de corrupción que realicen los denunciantes y que contengan una solicitud de protección del denunciante.
2. Evaluar los hechos y documentos que sustentan las denuncias sobre actos de corrupción; y en tal sentido, disponer de aplicación de las medidas de protección al denunciante o testigos, según corresponda.
3. Evaluar si la denuncia presentada es maliciosa y disponer las medidas correspondientes.
4. Trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de precalificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o al Procurador Público de ameritarlo.
5. Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos de la entidad a la que pertenece el contenido de las capacitaciones de personal en materias relacionadas a la probidad en el ejercicio de la función pública.
6. Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación del plan anticorrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.

ARTÍCULO 11.- DEL RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS DE LOS ACTOS QUE CONTRIBUYAN A IMPLEMENTAR ACCIONES POR LA ÉTICA, LA TRANSPARENCIA Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Es parte de la política institucional, el reconocimiento y estímulo de los actos de los funcionarios, servidores y colaboradores de la institución que, en el ejercicio de su función cotidiana, contribuyan a implementar acciones por la ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción en la Academia de la Magistratura.

11.1 DE LOS RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

Los reconocimientos y estímulos que se otorgan son:

- Acto público de reconocimiento, salvo solicitud expresa en contrario del beneficiario, a cargo del Consejo Directivo y a propuesta de la Dirección General, previo informe de la Subdirección de Recursos Humanos.
- Felicitación escrita por parte del Consejo Directivo, mediante la respectiva Resolución del Consejo Directivo, a propuesta de la Dirección General, previo informe de la Subdirección de Recursos Humanos.
- Reconocimiento público a las dependencias, que contribuyan a implementar acciones por la ética, transparencia y la lucha contra la corrupción en la

11.2 PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESEMPEÑO ÉTICO

El procedimiento de reconocimiento y otorgamiento de estímulos por el buen desempeño ético a los funcionarios, servidores y colaboradores de la Academia de la Magistratura se realizará de la siguiente manera:

- a) Los jefes de las dependencias comunicarán a la Subdirección de Recursos Humanos de aquellas situaciones que, a su criterio, merezcan dicho reconocimiento o estímulo acompañando para tal efecto el sustento de la propuesta.
- b) Anualmente, la Dirección General consolidará las propuestas alcanzadas y emitirá pronunciamiento preliminar, previo informe de la Subdirección de Recursos Humanos. Dichas propuestas serán puestas en conocimiento del Consejo Directivo para la decisión correspondiente.
- c) Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes, la Secretaría Administrativa podrá proponer el reconocimiento o estímulo por actos de particulares que contribuyan a la lucha contra la corrupción en la Academia de la Magistratura.
- d) En los casos que resulte aplicable, las felicitaciones y reconocimientos hechos serán tomados en cuenta como mérito para efectos de los ascensos, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 12.- MEDIDAS PARA FOMENTAR Y PROMOVER UN COMPORTAMIENTO ÉTICO

Para efectos de fomentar el comportamiento ético en la entidad, se deberán efectuar las siguientes medidas:

- 12.1. Difusión de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y del presente Código entre todos los servidores de la Academia de la Magistratura.
- 12.2. Reconocimiento en forma anual de dos servidores de la Academia de la Magistratura que se hayan distinguido por su destacado comportamiento ético, materializado a través del cumplimiento de los principios y deberes del Código de Ética de la Función Pública y respeto de sus prohibiciones, a través de una felicitación escrita con copia a su legajo personal. Para la entrega de dicha felicitación se seguirá el mismo procedimiento establecido en el Reglamento Interno de los servidores civiles de la entidad, para la premiación de trabajadores, en ceremonia pública, con ocasión de celebrarse el día del trabajador.
- 12.3. Desarrollar campañas de difusión, sensibilización y de capacitación sobre temas éticos y, asimismo, sobre las sanciones aplicables ante prácticas contrarias a lo dispuesto en el presente Código.

ARTÍCULO 13.- DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

- 13.1. Las acciones de promoción y difusión están dirigidas a propiciar una cultura organizacional que permita el desarrollo del comportamiento responsable y eficaz de los funcionarios, servidores y colaboradores de la institución, con

- predominio de la comunicación, creatividad, solidaridad y trabajo en equipo.
- 13.2. La Subdirección de Recursos Humanos, al momento de la contratación e inducción, cualquiera sea la modalidad de la misma, entregará a cada colaborador un ejemplar electrónico del presente documento acompañado de la declaración que confirme que ha leído las normas mencionadas y se compromete a cumplirlas en el ejercicio de sus funciones. Ello con el fin de sensibilizar a los nuevos integrantes de la Academia de la Magistratura respecto de la importancia del cumplimiento de los valores y principios éticos, así como las consecuencias de su incumplimiento.
 - 13.3. La Subdirección de Logística y Control Patrimonial, al momento de la contratación de los socios de negocios y/o proveedores de servicios entregará a los mismos un ejemplar electrónico del presente documento, acompañado de la declaración que confirme que ha leído las normas mencionadas y se compromete a cumplirlas durante su vinculación contractual.
 - 13.4. La Subdirección de Recursos Humanos propondrá a la Dirección General, dentro de la Programación Anual de Capacitación, los eventos de capacitación dirigidos a todos los funcionarios, servidores y colaboradores públicos, en temas vinculados a la ética de la función pública y las consecuencias de su inobservancia; los que deben efectuarse por lo menos dos veces al año.
 - 13.5. La Oficina de Comunicación y Relaciones Públicas efectuará actividades de sensibilización permanente sobre los valores de la Academia de la Magistratura, vinculándolas con los principios, deberes y prohibiciones como herramienta estratégica para el fortalecimiento institucional.

ARTÍCULO 14.- RESPONSABILIDADES

- 14.1. Una infracción ocurre cuando no se cumplen los principios y deberes previstos en este Código, o cuando se incurre en las prohibiciones previstas.
- 14.2. El procedimiento administrativo disciplinario mediante el cual se determina y aplica la sanción correspondiente a las infracciones referidas, se efectuará de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; Resolución N° 041-2015-AMAG-CD/P, Resolución que aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Academia de la Magistratura; y demás disposiciones complementarias.
- 14.3. Las sanciones impuestas en el marco de lo dispuesto en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y en el presente Código, serán inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, según el tipo de sanción interpuesta conforme a lo establecido en el Reglamento de la Ley del Servidor Civil, independientemente de su régimen laboral.
- 14.4. La responsabilidad por procedimiento administrativo disciplinario es independiente de las responsabilidades penales o civiles que pudieran establecerse por los mismos hechos, en tanto los bienes jurídicos o intereses protegidos son diferentes.

ARTÍCULO 16.- DISPOSICIÓN FINAL

- 15.1. La Subdirección de Recursos Humanos es responsable de la difusión y supervisión del cumplimiento del presente Código, dentro de sus respectivas competencias.
- 15.2. La aplicación de las normas contenidas en el presente Código es independiente

de las disposiciones establecidas en las normas laborales vigentes, Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Academia de la Magistratura y otras de índole administrativa, laboral, civil o penal que correspondan.

- 15.3. El presente Código de Ética se encontrará vigente a partir del día siguiente de su aprobación mediante Resolución Administrativa.