



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 001493-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1288-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EMMA YESENIA QUEVEDO RUJEL
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCION

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora EMMA YESENIA QUEVEDO RUJEL contra la Resolución de Gerencia Nº 000040-2022-GG/MIGRACIONES, del 25 de febrero de 2022, emitida por la Gerencia General de la Superintendencia Nacional de Migraciones; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 2 de septiembre de 2022

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Nº 000026-2019-RH/MIGRACIONES, del 31 de enero de 2019¹, la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora EMMA YESENIA QUEVEDO RUJEL, en adelante la impugnante, quien en su condición de Inspector de Migraciones de la Jefatura Zonal de Tumbes de la Entidad, tendría responsabilidad administrativa, de acuerdo con los siguientes hechos:
 - (i) Haber actuado de intermediarla entre el señor de iniciales C.H.P y la servidora de iniciales Y.E.B.M. (quien realizó el control migratorio), asegurando que ella garantizaba que la servidora de iniciales Y.E.B.M estaría de turno el 7 de octubre de 2018 en el CEBAF- Ecuador para atender al ciudadano referido; en ese sentido, la referida servidora habría negociado con el ciudadano de iniciales C.H.P, el pago de Diez Mil dólares americanos (US\$ 10 000.00), de los cuales le correspondía la suma de Tres Mil dólares americanos (US\$ 3 000.00), por facilitar su salida del país, a pesar de que recaía sobre él un Impedimento de Salida ordenado por el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria. Configurándose con ello la falta establecida en el literal a) del artículo 85 ºde la Ley Nº 30057, en concordancia con la Cláusula Octava del Contrato Administrativo de Servicios Nº 640-MIGRACIONES-RH-2015.

¹ Notificada a la impugnante el 1 de febrero de 2019.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- (ii) Haber recibido por su participación Tres Mil dólares americanos (US\$ 3 000.00); configurándose con ello la falta establecida en el literal h) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, en concordancia con las prohibiciones establecidas en los literales b), c), i) y k) del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad.
- (iii) Haber propiciado la participación de la servidora de iniciales Y.E.B.M y otros servidores, que con su accionar habrían facilitado la salida irregular del país del señor de iniciales C.H.P., quien tenía impedimento de salida. Configurándose con ello la falta establecida en el literal o) del artículo 85 de la Ley Nº 30057
2. Con Resolución de Gerencia Nº 000011-2020-GG/MIGRACIONES, del 22 de enero de 2020, la Gerencia General de la Entidad resolvió declarar la nulidad de la Resolución Directoral Nº 000026-2019-RH/MIGRACIONES, del 31 de enero de 2019. Asimismo, se dispuso retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.
3. Mediante Resolución Directoral Nº 0014-2021-ORH/MIGRACIONES, del 25 de enero de 2021², la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, en su condición de Inspector Migratorio de la Jefatura de Tumbes de la Entidad, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil³, concordante con las infracciones establecidas en el numeral 2 del artículo 6º, numeral 3 del artículo 7º, numeral 1 y 2 del artículo 8º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública⁴.

² Notificada a la impugnante el 16 de marzo de 2021.

³ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

“**Artículo 85º.**- Faltas de carácter disciplinario

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

q) Las demás que señale la ley. (...)”

⁴ **Artículo 6.- Principios de la Función Pública**

El servidor público actúa a los siguientes principios: (...)

2.Probidad.

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

“**Artículo 7.- Deberes de la Función Pública**

El servidor público tiene los siguientes deberes: (...)

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 pública.

“**Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública**

El servidor público está prohibido de:

1.Mantener intereses de Conflicto



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Al respecto se indicó que la impugnante, haciendo mal uso de la información a la que tenía acceso, respecto al cronograma de servicio, contactó a la servidora de iniciales Y.B.M. quien tenía turno el día 7 de octubre del 2018 en el Módulo de Control Migratorio del CEBAF - ECUADOR, para que pueda ayudar al señor de iniciales C.H.P. salir de manera irregular del país.

Asimismo, se precisó que la impugnante tenía conocimiento que el señor de iniciales C.H.P. tenía impedimento de salida del país ordenado por el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, por lo que contactó a la servidora de iniciales Y.B.M. para que simule el registro de control migratorio de salida del ciudadano C.H.P, facilitando de esta manera su salida del país, cobrando por este hecho US\$ 10 000,00, de los cuales le correspondía la suma de US\$ 3 000.00.

4. El 22 de marzo de 2021, la impugnante presenta sus descargos alegando lo siguiente:
- (i) Los documentos a los que hace mención el Oficio N° 194-2019-MP-FN-FPCEDCF-TUMBES-EESS (Caso N° 1669-2018) corresponden a un procedimiento fiscal y judicial que no ha concluido.
 - (ii) No transgredió el principio de probidad, ni el deber de discreción, ni la prohibición de mantener conflictos y de obtener ventajas indebidas.
 - (iii) Se ha vulnerado el principio de ne bis in idem, pues se advierte que se han tomado los hechos que corresponden a un caso fiscal N° 1669-201, es decir, se le está investigando vía judicial y se le pretende sancionar en vía administrativa.
 - (iv) La acción administrativa disciplinaria ha prescrito.
5. Mediante Resolución de Gerencia N° 000040-2022-GG/MIGRACIONES⁵, del 25 de febrero de 2022, la Gerencia General de la Entidad resuelve imponer a la impugnante la medida disciplinaria de destitución, al haberse acreditado las imputaciones efectuadas con Resolución Directoral N° 0014-2021-ORH/MIGRACIONES, del 25 de enero de 2021.

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener Ventajas Indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

(...)”

⁵ Notificada a la impugnante el 28 de febrero de 2022.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Con escrito presentado el 14 de marzo de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia N° 000040-2022-GG/MIGRACIONES, solicitando se declare fundado su recurso y, se declare la nulidad del acto impugnado, argumentando principalmente, lo siguiente:
 - (i) En el presente caso no se ha realizado una actividad probatoria suficiente que permita desvirtuar el estado de inocencia del que goza la impugnante, por lo que no puede ser sancionada solo en base a presunciones.
 - (ii) La acción administrativa disciplinaria ha prescrito.
7. Con Oficio N° 000072-2022-ORH/MIGRACIONES la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. A través de los Oficios N°s 003317-2022-SERVIR/TSC y 003318-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación presentado había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por

⁶ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁷ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

¹⁰ Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹².

12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹³, se hizo de público conocimiento la ampliación

¹¹El 1 de julio de 2016.

¹² **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

¹³ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

15. Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que

- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁴, serían aplicables una vez que entre en vigor la norma reglamentaria sobre la materia¹⁵.
17. Es así como, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁶ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos

¹⁴ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁵ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁶ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

aque aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁷.

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE¹⁸, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁹ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

¹⁷**Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁸**Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

¹⁹**Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC²⁰, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

²⁰Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²¹.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

22. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la oportunidad para el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria

23. En principio, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo*

- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

²¹Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*disciplinario*²². Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

24. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que “La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso”²³. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad²⁴, cuando afirmó que “el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”.
25. Es por esta razón que este Tribunal procederá a analizar previamente si la potestad sancionadora disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento.
26. Sobre el particular, el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces²⁵. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.
27. Asimismo, respecto de las denuncias que provienen de una autoridad de control, el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” establece que cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la Entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la Entidad.

²²Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2775-2004-AA/TC.

²³Fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N° 01912-2012-HC/TC

²⁴Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

²⁵**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 94°.- Prescripción

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

(...)”.



28. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:

- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comete la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
- (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

Cabe agregar que, cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.

29. Además, debe precisarse que, conforme al Reglamento de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento²⁶.

30. Cabe agregar, que debido a la declaración del estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del Covid-19, y las consecuentes normas que dispusieron la suspensión del cómputo de plazos de los procedimientos administrativos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, del 22 de mayo de 2020, estableció como precedente de observancia obligatoria que "corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados", y que "en caso de prorrogarse el Estado de Emergencia Nacional y el consecuente aislamiento social obligatorio (cuarentena), evidentemente también debería variarse la fecha de reanudación del cómputo de los plazos de prescripción".

²⁶ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
"Artículo 106º.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

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

a) Fase instructora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

(...)"



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

31. En el caso en particular, de la información que obra en el expediente se aprecia que el Director General de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de los hechos imputados a la impugnante el 25 de enero de 2019 situación que conllevó a que emitiera la Resolución Directoral N° 000019-2019-RH/MIGRACIONES, del 25 de enero de 2019, mediante la cual resuelve imponer la medida cautelar excepcional de exonerar a la impugnante de asistir al centro de trabajo.
32. En ese sentido, teniendo en cuenta que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de los hechos imputados a la impugnante el 25 de enero de 2019, la Entidad se encontraba habilitada para notificar el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante hasta el 25 de enero de 2020.
33. Ahora bien, teniendo en cuenta los antecedentes de la presente resolución, debe considerarse el siguiente computo del plazo:
- (i) Del 25 de enero de 2020, fecha en que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de los hechos imputados a la impugnante, hasta el 1 de febrero de 2019, fecha de notificación de la Resolución Directoral N° 000026-2019-RH/MIGRACIONES, del 31 de enero de 2019, con que se instaura el procedimiento administrativo disciplinario, han transcurrido siete (7) días.
 - (ii) Mediante Resolución de Gerencia N° 000011-2020-GG/MIGRACIONES, del 22 de enero de 2020 se resolvió declarar la nulidad de la Resolución Directoral N° 000026-2019-RH/MIGRACIONES, por lo que, desde la citada fecha hasta el 15 de marzo de 2020 transcurrieron un (1) mes y veinticuatro (24) días.
 - (iii) Del 1 de julio de 2020 hasta el 16 de marzo de 2021, fecha en que se notifica a la impugnante la Resolución Directoral N° 0014-2021-ORH/MIGRACIONES, del 25 de enero de 2021, con la cual se instaura el procedimiento administrativo disciplinario han transcurrido ocho (8) meses y quince (15) días.
34. En ese sentido, de la sumatoria de plazos se aprecia, que la Entidad no ha superado el plazo de un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario desde que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la comisión de los hechos.
35. Por otro lado, respecto al plazo de un (1) año con que cuenta la Entidad para emitir la resolución de sanción desde que se inicia el procedimiento se advierte que, desde el 16 de marzo de 2021, fecha de notificación de la Resolución Directoral N° 0014-2021-ORH/MIGRACIONES, con la cual se vuelve a instaurar el procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, hasta el 25 de febrero de 2022, fecha

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de emisión de la Resolución de Gerencia N° 000040-2022-GG/MIGRACIONES, evidentemente no ha transcurrido el plazo antes citado.

36. En ese sentido, lo argumentado por el impugnante respecto a que se habría configurado la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra debe ser desestimado.

Sobre la falta imputada al impugnante

37. Previamente, debe tenerse en consideración que, entre el servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública.

38. Por esa razón, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores adquieren una vinculación especial con el Estado –de jerarquía– que permite que se ejerza sobre ellos el *ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado. De ahí que los funcionarios y servidores públicos tengan mayores obligaciones sobre cómo actuar. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.

39. Sobre el particular, Nuñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno²⁷.

40. Es en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.

²⁷NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.



41. Es importante tener en cuenta que la Ley N° 27815 es una norma que busca regular el comportamiento de los servidores públicos dentro de un marco ético adecuado para el ejercicio de la función. En tal contexto, el diccionario de la Real Academia Española²⁸ define la ética como el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. El mismo diccionario contempla que la moral está referida a diferenciar entre las conductas buenas o malas, en función de la vida individual y colectiva.
42. En esa medida, la Ley N° 27815 no contempla conductas específicas, sino más bien, principios y valores que deben observar los servidores públicos en el ejercicio de su función, como es, por ejemplo, que deben actuar con responsabilidad, probidad, honestidad, honradez, entre otros. De este modo, para que se configure la contravención de estas normas, se debe evaluar el comportamiento de la persona e identificar si ello contraviene algún principio o valor reconocido en la Ley.
43. Así las cosas, vemos que la impugnante ha sido sancionada por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con las infracciones establecidas en el numeral 2 del artículo 6°, numeral 3 del artículo 7°, numeral 1 y 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815.
44. Al respecto se indicó que la impugnante, haciendo mal uso de la información a la que tenía acceso, respecto al cronograma de servicio, contactó a la servidora de iniciales Y.B.M. quien tenía turno el día 7 de octubre del 2018 en el Módulo de Control Migratorio del CEBAF - ECUADOR, para que pueda ayudar al señor de iniciales C.H.P. salir de manera irregular del país.
- Asimismo, se precisó que la impugnante tenía conocimiento que el señor de iniciales C.H.P. tenía impedimento de salida del país ordenado por el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, por lo que contactó a la servidora de iniciales Y.B.M. para que simule el registro de control migratorio de salida del ciudadano C.H.P, facilitando de esta manera su salida del país, cobrando por este hecho US\$ 10 000,00, de los cuales le correspondía la suma de US\$ 3 000.00.
45. Respecto a la comisión de los hechos por parte de la impugnante se deben tener en cuenta los siguientes medios probatorios que obran en el expediente:
- (i) Memorando Múltiple 000790-2018-S-MM/MIGRACIONES, del 13 de julio de 2018, dirigido a los Jefes Zonales de Migraciones, entre ellos el Jefe Zonal de Migraciones de Tumbes, comunicando el impedimento de salida del país del señor de iniciales C.H.P.

²⁸Según las referencias encontradas en la página web: <https://dle.rae.es>



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

(ii) Declaración del testigo clave M07-2018, de la cual se desprende lo siguiente:

“(…) La otra chica que la acompañaba dando entender que era su jefa o la que tenía el rol de turno o algo así, y dijo llamarse EMA o ELNA era un nombre así como ema, cuyas características son las siguientes, su característica principal es muy delgada de un 160, e comparación de la otra era más trigueña de maso o menos 35 o 38 años de edad, vinieron en una movilidad propia, cuando llegaron ya sabía que era el Dr. H..., por lo que lo saludaron con familiaridad, Dr. no se preocupe tranquilo, y le dijeron que ellas venían a cambiar su apariencia ante cualquier problema que pueda suceder ante el pase de control de migraciones, entonces le recomendaron que pase sin lentes y que se compre un polo, y que ellas le iban a avisaren la hora exacta en que tenía que presentarse en migraciones porque ya todo estaba coordinado, inclusive hablaron que iba a darse un cambio de turno, porque al parecería que iba a estar iba a ver problemas.

Luego de esto, le dijeron que este trabajito le iba a costar 50.000.00 dólares, el Dr. H... se sorprendió por la cantidad que le había pedido, porque nadie podía tener esa cantidad de dinero encima, además así no estaba coordinado. Luego de eso le dijeron que esas era las condiciones y luego de deliberar, conversa y comer ellas se retiraron (...)

(iii) Ampliación de la declaración de la investiga de iniciales Y.E.B.M, del 12 de noviembre de 2018 (ANEXO 003 – ANT –p.110-120), quien señala:

“(…) El día seis de octubre del año en curso, al promediar las siete de la mañana recibió una llamada a su celular de la señora Enma Quevedo Rugel, quien es si, compañera de su institución donde labora, preguntándole si se encontraba libre de servicio para que se encuentren por cuanto quería conversar personalmente, a lo que le respondió que si por cuanto se encontraba en la saca de sus padres (...) y que en unos diez minutos llegaba en su carro por cuanto deseaba hablar personalmente. La persona de Enma Quevedo Rugel, llego en un auto color blanco, marca Chevrolet, que es de su propiedad; invitándole que subiera al auto, haciéndolo en la parte posterior, porque en el asiento del copiloto había otra persona, de tez morena, cejón y lo presentó con el nombre de E... y le explicaron que había un señor que necesitaba viajar, el mismo que tema impedimento de salir del país. Luego, de unos dos minutos, de conversación la persona de Enma Quevedo, te dijo vamos a conversar con el señor personalmente para ver a quien iban a apoyar lo que respondió que sería después de unos veinte minutos porque tenía que tomar desayuno. Se bajó del carro, y Enma se retiró con el chico que estaba en al auto. Antes de que se baje del auto, la persona que estaba como copiloto que coordinarla con Enma, por teléfono para ver a donde tenía que dirigirse. (...)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

De ese lugar Enma Quevedo llamó a la persona conocida como Ernesto y le preguntó a donde se dirigen, indicándole que se dirijan con dirección al cementerio de Zarumilla por lo que se dirigieron a dicho Lugar, de donde Enma le preguntó por teléfono donde quedaba la casa y E... le respondió que en la parte de afuera estaría un señor gordo, moreno alzando las manos, donde estaba estacionado un auto plateado, indicándole que el nombre de esa persona era Em..., diciéndole E... a Enma, tú conoces a Em...; precisando que la comunicación telefónica era en altavoz porque Enma estaba manejando. Llegaron a la casa que era de material noble, techo de calamina, en la parte de afuera tenía rejas y en la Parte de adelante tenía como un holf; la fachada no estaba pintada, estaba como color cemento (pasando el cementerio quedaba la casa). Llegado a la casa, afuera estaba la persona llamado como Em..., quien les invitó a ingresar a la casa. Al ingresar al interior, estaba la persona conocida como E... y los invitaron a sentarse en una mesa donde habían dos personas más, quienes se presentaron uno como P... y dijo ser Abogado; en tanto que el otro se presentó como C...H... (...)

Luego, empezó a hablar C...H..., quien dijo que él era una persona pública y que lo había pasado a ser destituido como Juez Supremo, explicando que había tenido errores, pero lo que le culpaban era por su levantamiento de llamadas telefónicas, pero no por cosas probadas y que no era un delincuente y que él se había encargado personalmente que no sea anulado su Pasaporte Ordinario, porque su Pasaporte Oficial fue anulado cuando lo destituyeron; y, había viajado aventurando hasta el norte porque tenía conocimiento que el 06 de octubre a las doce de la noche se desactivaba su alerta de impedimento de salida y que no iba a haber problema alguno porque sus investigaciones estaban atrasadas, Les dijo que dirigía a España porque tenía una hija en dicho país. A continuación la persona (...) E..., le preguntó a C...H..., cuanto ofrecían por el apoyo proponiendo C...H... que no tenía mucho en efectivo y que sólo tenía cinco mil dólares para su bolsa de viaje; pero, que era cuestión de coordinar con la persona de nombre P..., quien era su Abogado para ver cuanto cobrarían. En la mesa se habló de cincuenta mil dólares; pero C...H...dijo que no tenía esa cantidad; indicando que su Abogado sólo podía sacar diez mil dólares. Intervino Enma y dijo que era muy poco lo que estaba ofreciendo (...).

46. Al respecto, tal como queda acreditado de los testimonios proporcionados por la Fiscalía y que forman parte del presente expediente, existe evidencia que la impugnante, utilizando su cargo de Inspector de Migraciones de la Jefatura Zonal de Tumbes de la Entidad, contactó a la servidora Y.E.B.M. quien tenía turno el día 7 de octubre del 2018 en el Módulo de Control Migratorio del CEBAF - ECUADOR, para que pueda ayudar al señor de iniciales C.H.P. salir de manera irregular del país, cobrando la suma de US\$ 3 000.00 (Tres Mil con 00/100 Dólares Americanos).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

47. De esta forma, la impugnante vulneró los principios de probidad y discreción pues no actuó rectitud y lo hizo con la finalidad de lograr una ventaja personal como es cobrar la suma de US\$ 3 000.00 (Tres Mil con 00/100 Dólares Americanos). Asimismo, vulneró la prohibición de mantener intereses en conflicto y de obtener ventajas indebidas, al ponderar sus intereses personales sobre los intereses de la Entidad, a cambio de una retribución económica, teniendo en cuenta, además, que mediante Memorando Múltiple 000790-2018-S-MM/MIGRACIONES, del 13 de julio de 2018, se había comunicado el impedimento de salida del señor C.H.P, suceso que incluso fue de conocimiento público nacional.
48. Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, la impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con notificarle los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.
49. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por el hecho que fue sancionada en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
50. En tal sentido, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora EMMA YESENIA QUEVEDO RUJEL contra la Resolución de Gerencia N° 000040-2022-GG/MIGRACIONES, del 25 de febrero de 2022, emitida por la Gerencia General de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora EMMA YESENIA QUEVEDO RUJEL y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES

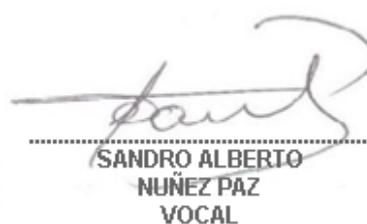
CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
PRESIDENTE


SANDRO ALBERTO
NUÑEZ PÁZ
VOCAL

L6/R1

ta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 0-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.