



# Resolución Jefatural

Breña, 05 de Junio de 2024

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° -2024-ORH-MIGRACIONES

## VISTO:

El Informe N.º 000118-2024-SRIM-MIGRACIONES de fecha 31 de mayo de 2024, emitido por la Subdirección de Registro de Información Migratoria, en su condición de órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, el expediente N.º 92-2022-STPAD; y,

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, se estableció el régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicables a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N.º 276, N.º 278, N.º 1057 y la Ley N.º 30057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobada por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N.º 30057, se encuentra vigente desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, la Directiva N.º 002-2015-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-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE, en su numeral 6.3 ha establecido que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con posterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley N.º 30057 y su Reglamento. Así, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la citada Directiva, se especificó las normas que serían consideradas procedimentales y sustantivas;

Que, siendo así, mediante la Resolución Subdirectorial N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023, debidamente notificada el 06 de junio de 2023, la Subdirección de Registro de Información Migratoria (en adelante, SRIM) dispuso el inicio del PAD contra la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, al existir indicios suficientes de la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos en relación a los hechos que se le atribuyen.

Que, sobre ello, con el documento s/n de fecha 13 de junio de 2023, la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, solicitó a la SRIM, que se amplíe el plazo para presentar sus descargos. Por lo que, con la carta N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 16 de junio de 2023, la SRIM en calidad de órgano instructor

del PAD, otorgó a la referida servidora la ampliación del plazo adicional de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos.

Que, finalmente, con el escrito s/n de fecha 19 de junio de 2023, la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, presentó sus descargos ante los hechos imputados en la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES.

Que, a través del Informe N.º 000118-2024-SRIM-MIGRACIONES de fecha 31 de mayo de 2024, la Subdirección de Registro de Información Migratoria, en su calidad de órgano instructor recomendó imponer la sanción de **SUSPENSIÓN DE DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES** a la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

#### **Sobre la identificación de la servidora:**

Que, respecto a la identificación de la servidora materia del presente procedimiento administrativo disciplinario, tenemos lo siguiente:

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>YENIFER CASTILLO TELLEZ</b>
Fecha de vinculación:	04 de septiembre de 2020
Cargo:	Asistente Administrativo
Dependencia:	Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio
Régimen laboral:	Decreto Legislativo N.º 1057 – CAS
Situación laboral:	Sin vínculo laboral vigente
Fecha desvinculación:	08 de junio de 2022
Méritos:	No registra
Deméritos:	No registra.

#### **Sobre los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario:**

Que, mediante el informe N.º 000020-2022-KCU-UAP-MIGRACIONES de fecha 07 de junio de 2022, se informó a la Jefatura de la Unidad de Administración de Personal; entre otros, que la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, se encontraba inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante, el RNSSC) con la sanción de destitución impuesta por el Registro Nacional de identificación y Estado Civil (en adelante, RENIEC), con fecha de registro de la sanción el 09 de mayo de 2022, actualmente vigente;

Que, es así que, a través de la hoja de elevación N.º 000601-2022-UAP-MIGRACIONES de fecha 08 de junio de 2022, la Jefatura de la Unidad de Administración de Personal, puso en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos, el resultado del reporte mensual del RNSSC, en el cual señaló que la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, tiene una sanción de “DESTITUCIÓN” impuesta por el RENIEC, con fecha 22 de septiembre de 2020 mediante la Resolución Secretarial N.º 000053-2020/SGEN/RENIEC, la cual adquirió firmeza el 18 de diciembre de 2020, toda vez que, mediante la Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, el Tribunal del Servicio Civil declaró improcedente el recurso de apelación interpuesto por la citada servidora debido a que se presentó en forma extemporánea y declaró consentida la sanción impuesta por el RENIEC;

Que, es por ello que, con la carta N.º 000088-2022-ORH-MIGRACIONES de fecha 08 de junio de 2022, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, comunicó a la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, la extinción de su Contrato Administrativo de Servicios N.º 077-MIGRACIONES-RH-2020, en virtud a lo señalado en el RNSSC de SERVIR, donde figura inscrita una sanción de destitución y consiguiente inhabilitación en su contra, impuesta por el RENIEC, que se encuentra vigente;

Que, en efecto, la STPAD, luego de realizar la precalificación correspondiente, emitió el informe N.º 000230-2023-STPAD-MIGRACIONES de fecha 31 de mayo de 2023, en el cual, recomendó a la Subdirección de Registro de Información Migratoria (en adelante, SRIM), en su calidad de órgano instructor, el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD), en contra de la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, por la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en ese sentido, la STPAD, a través del informe N.º 000230-2023-STPAD-MIGRACIONES de fecha 31 de mayo de 2023, recomendó el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) en contra de la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, en su calidad de Asistente Administrativo en la Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio al momento de los hechos que se imputan, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal “q) *Las demás que señale la ley*” del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

#### **Sobre la norma jurídica presuntamente vulnerada y la falta presuntamente cometida:**

Que, en relación a los hechos que se le imputan a la servidora **Yenifer Castillo Tellez** a través de la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES, la conducta atribuida a la referida servidora habría infringido lo dispuesto en la siguiente normativa:

#### **Sobre la norma jurídica presuntamente vulnerada:**

Al respecto el accionar de la servidora investigada habría vulnerado lo dispuesto en los numerales 2., 4. y 5. Del artículo 6, de la **Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**, los mismos que señalan lo siguiente:

##### **“Artículo 6.- Principios de la Función Pública**

*El servidor público actúa de acuerdo 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.*

*(...)*

##### **4. Idoneidad**

*Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.*

##### **5. Veracidad**

*Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos”.*

Así también, de los hechos materia de imputación, se tiene que la servidora investigada habría vulnerado lo dispuesto en el literal d) del artículo 2 y en el literal f) del artículo 16 de la Ley 28157, Ley Marco del Empleo Público, que señalan:

**“Artículo 2.- Deberes generales del empleado público**

*Todo empleado público esté al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:*

*(...)*

*d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad, y vocación de servicio”.*

**“Artículo 16.- Enumeración de obligaciones**

*Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:*

*(...)*

*f) Actuar con transparencia en el ejercicio de su función (...).”.*

**Sobre la falta administrativa disciplinaria presuntamente cometida:**

Que, de conformidad con lo establecido por el Tribunal del Servicio Civil, en el fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N.º 007-2020-SERVIR-TSC<sup>1</sup>, la misma señala que: *“Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N.º 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al “ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta”, este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N.º 27815”;*

Que, estando a lo señalado, la conducta desplegada por la servidora investigada, habría infringido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>2</sup>, tipificándose así, la falta administrativa disciplinaria prevista en el **literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil**, que establece: *“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”.* En concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.;

**Pronunciamiento sobre la comisión de la falta:**

**Sobre la presentación de descargos por parte de la servidora investigada**

Que, mediante la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023, notificada el 06 de junio de 2023, la Subdirección de Registro de Información Migratoria, en su calidad de órgano instructor, dispuso el inicio del PAD, en contra de la servidora **Yenifer Castillo Tellez**,

<sup>1</sup> El citado fundamento constituye precedente administrativo de observancia obligatoria.

<sup>2</sup> Resolución de Sala Plena N.º 06-2020-SERVIR/TSC.

por la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos en relación a los hechos que se le imputan;

Que, por lo que, mediante el escrito s/n de fecha 19 de junio de 2023, la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, presentó sus descargos en relación a los hechos que se le atribuyeron en la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES, en el que, entre otros, alegó lo siguiente:

- (i) El 04 de septiembre de 2020, firmó el Contrato Administrativo de Servicios N°077-MIGRACIONES-RH-2020, con la entidad a fin de laborar como Asistente Administrativo en la Sub Gerencia de Registros de Extranjeros de la Gerencia de Registro Migratorio. En dicho contrato se señaló que su plazo de duración fue desde el 04 de septiembre hasta el 30 de septiembre de 2020.

Al respecto, la imputación por parte de la administración, no se ajusta a la verdad de los hechos, puesto que señaló que ingresó a laborar a la Sub Gerencia de Registros de Extranjeros de la Gerencia de Registro Migratorio desde el 18 de diciembre de 2020, cuando en realidad su contratación bajo el régimen CAS se inició a partir del 04 de septiembre de 2020.

- (ii) Debido al inicio del PAD en su contra, por parte del RENIEC el 06 de junio de 2017, con fecha 19 de junio de 2019, presentó su renuncia al cargo de Calificador de Procesos I, siendo su último día de labores el 30 de junio de 2019.

En esa línea, luego de que concluyera el referido PAD en primera instancia, la servidora investigada interpuso el recurso impugnatorio que la ley permite.

Es así que, postuló a Migraciones, al cargo de Asistente Administrativo en la Sub Gerencia de Registros de Extranjeros de la Gerencia de Registro Migratorio, del cual resultó ganadora e inició sus labores el 04 de septiembre de 2020.

Por otro lado, mediante la Resolución Secretarial N.º 000053-2020/SGEN/RENIEC de fecha 22 de septiembre de 2020, el RENIEC resolvió imponerle la sanción de destitución. Motivo por el cual, el 16 de octubre de 2020, la servidora investigada interpuso el recurso de apelación en contra de la referida resolución. Así pues, mediante la Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 18 de diciembre de 2020, el Tribunal del Servicio Civil, resolvió declarar improcedente su recurso de apelación interpuesto en contra de la Resolución Secretarial mencionada.

De lo cual, queda evidenciado que cuando empezó a laborar como Asistente Administrativo en la Sub Gerencia de Registros de Extranjeros de la Gerencia de Registro Migratorio (a partir del 04 de septiembre de 2020), se encontraba expedita para postular y trabajar en la administración pública. Por lo que, rechaza lo imputado por la entidad cuando señaló que la referida servidora tenía pleno

conocimiento de que se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado.

Es así que, conforme a lo manifestado, la Resolución Secretarial N°000053-2020/SGEN/RENIEC recién fue emitida con fecha 22 de septiembre de 2020, es decir, dieciocho (18) días después de haber comenzado a trabajar en Migraciones, y la Resolución N°002281-2020- SERVIR/TSC-Primera Sala fue emitida por el Tribunal del Servicio Civil en fecha 18 de diciembre de 2020.

Por lo que, se evidencia una incorrecta apreciación de los hechos reales que no concuerdan con la imputación en su contra, la cual es incorrectamente tipificada. Ya que, la sanción impuesta por el RENIEC, fue emitida con fecha 22 de setiembre de 2020, e inició a laborar en Migraciones el 04 de setiembre de 2020.

- (iii) Conforme se aprecia en la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023, la posible sanción que la administración le interpondría, es la que se encuentra en el literal b) del artículo 88 de la Ley N.º 30057, el cual señala expresamente que: *“Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: b) Suspensión sin goce de remuneraciones...”*; situación que no se dará, puesto que es la misma administración que mediante la carta N.º 000088-2022-ORH-MIGRACIONES, recibida el 09 de junio de 2022, dispuso que su último día de labores en el cargo de Asistente Administrativo en Migraciones fue el 08 de junio de 2022. Entonces, la servidora investigada cuestionó de qué manera la administración aplicará una suspensión si solo trabajó hasta el 08 de junio de 2022.

De lo cual se evidencia que, existe una falta de debida motivación, teniéndose que la administración infringió el derecho a un debido procedimiento administrativo de la servidora investigada, al considerar que tenía pleno conocimiento que se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado, situación que no sucedió.

Sobre el particular, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, en adelante el TC, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo: *“La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación.”*

Aunado a ello, en el caso en particular, al no haberse expuesto de forma expresa, clara y precisa las razones fácticas por las cuales se le atribuye a la servidora investigada, responsabilidad por los hechos señalados como faltas administrativas, se tiene que la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023, no ha sido ni se encuentra debidamente fundamentada, ya que solo se aprecia una simple enumeración de las normas presuntamente vulneradas.

Es así que, en la resolución antes señalada, se evidencia una carencia de motivación en la imputación de las presuntas normas señaladas,

puesto que, como se puede apreciar solo se señaló que la servidora investigada habría incumplido dichas normas descritas en el décimo segundo considerando de la resolución materia de apelación sin la realización de algún examen de interrelación entre los hechos y la configuración de la falta imputada. Situación que, en opinión del Tribunal del Servicio Civil, vulnera el principio de tipicidad y el deber de motivación, al no haber expuesto el correlato de cada una de las presuntas faltas cometidas con los hechos y/o imputaciones expuestas. Por lo que, la Resolución Subdirectorial N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023, adolece de vicios que acarrearán su nulidad.

- (iv) Corresponde que se declare la nulidad del presente procedimiento disciplinario seguido en contra de la servidora **Yenifer Castillo Tellez** al amparo de lo dispuesto en el inciso 1<sup>3</sup> y 2 del artículo 10 del T.Ú.O. de la Ley N.º 27444; y, por tanto, dejar sin efecto la imputación de negligencia que se encuentra detallada en la Resolución Subdirectorial N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023.
- (v) Finalmente, al presente caso se debe aplicar el principio de non bis in ídem, toda vez que la servidora investigada ya fue sancionada por su ex empleadora (RENIEC) y ahora se le está iniciando un procedimiento administrativo disciplinario por parte de Migraciones. Es así que, ante lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 248, del TUO de la Ley N.º 27444, corresponde la aplicación de principio de non bis in ídem el cual no permite la acumulación de sanciones contra el individuo, porque de ser así, se estaría vulnerando el principio de tipicidad que es fundamental para la aplicación del derecho administrativo, por lo que nos encontramos en la colisión de normas de diferente normativa.

Que, en ese sentido, conforme a los hechos imputados en contra de la servidora **Yenifer Castillo Tellez**, en su condición de Asistente Administrativo en la Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio, al momento de los hechos que se le atribuyeron, en atención a los descargos presentados por la referida servidora, corresponde evaluar la presunta responsabilidad administrativa en la que habría incurrido la investigada;

#### **En relación al análisis de los descargos y la acreditación de la falta imputada a la servidora Yenifer Castillo Tellez**

Que, en el presente caso, se le imputa a la servidora **Yenifer Castillo Tellez** haber ejercido el puesto de Asistente Administrativo en la Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio desde el 18 de diciembre de 2020 hasta el 08 de junio de 2022 (fecha de cese de su contrato), a pesar de tener pleno conocimiento que, se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado (Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala), lo cual fue corroborado con lo registrado en el RNSSC, donde figura inscrita una sanción de destitución y consiguiente inhabilitación en su contra, impuesta por el RENIEC, que se encuentra vigente hasta la fecha; no habiendo informado dicha circunstancia a Migraciones de manera oportuna;

---

<sup>3</sup> Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

Que, dicho esto, respecto a que la imputación por parte de la administración no se ajusta a la verdad, toda vez que, según lo alegado por la investigada; se indicó que ingresó a laborar a Migraciones el 18 de diciembre de 2020, cuando en realidad ingresó el 04 de septiembre de 2020, y debido a ello no tenía conocimiento de que se encontraba inhabilitada para laborar en el estado (**punto (i) y (ii)** de los descargos), se tiene que en la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES con la cual se inició el PAD en contra de la servidora investigada se le imputó lo siguiente:

Que, estando a lo señalado y de los hechos expuestos en el presente caso, se le imputa a la servidora investigada, haber ejercido el puesto de Asistente Administrativo en la Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio desde el 18 de diciembre de 2020, hasta el 08 de junio de 2022 (fecha de cese de su contrato), a pesar de tener pleno conocimiento que, se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado (Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala), lo cual fue corroborado con lo señalado en el RNSSC, donde figura inscrita una sanción de destitución y consiguiente inhabilitación en su contra, impuesta por el RENIEC, que se encuentra vigente hasta la fecha; no habiendo informado dicha circunstancia a MIGRACIONES en su debida oportunidad;

Fuente: Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023

Que, sobre ello, la servidora investigada, habría cometido la falta materia de imputación, desde el 18 de diciembre de 2020 hasta el 08 de junio de 2022, (fecha en la cual se desvinculó de la entidad). Toda vez que, el 18 de diciembre de 2020, la referida servidora tomó conocimiento de la Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 18 de diciembre de 2020, en la cual, el Tribunal del Servicio Civil, resolvió lo siguiente:

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar IMPROCEDENTE el recurso de apelación interpuesto por la señora YENIFER CASTILLO TELLEZ contra la Resolución Secretarial N° 000053-2020/SGEN/RENIEC, del 22 de septiembre de 2020, emitida por la Secretaría General del REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL; por haberse presentado en forma extemporánea.

**SEGUNDO.-** Declarar CONSENTIDA la Resolución Secretarial N° 000053-2020/SGEN/RENIEC, del 22 de septiembre de 2020 y, en consecuencia, señalar que la

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora YENIFER CASTILLO TELLEZ y al REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

Fuente: Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 18 de diciembre de 2020.

Que, de lo antes señalado se colige que, la Resolución emitida por el Tribunal del Servicio Civil, declaró consentida la resolución de sanción emitida por el RENIEC, la misma que resolvió imponer a la referida servidora la sanción de destitución. La cual, según lo señalado en el artículo 87 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil acarrea la inhabilitación automática para laborar en el Estado, como es de verse a continuación:

**“Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas**

(....)

**La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.”** (Énfasis agregado)

Así pues, dicha resolución fue notificada a la servidora investigada el 18 de diciembre de 2020, a la casilla electrónica N.º 42232394, teniendo como destinatario la investigada **Yenifer Castillo Tellez**, conforme se puede apreciar del cargo de notificación del Tribunal del Servicio Civil:

RESOLUCIÓN 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala			
FECHA	18/12/2020	SENTIDO	IMPROCEDENTE (EXTEMPORÁNEO)
SUMILLA			
NOTIFICACIONES			
DESTINATARIO	REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y ESTADO CIVIL	FECHA	18/12/2020
DESTINATARIO	YENIFER CASTILLO TELLEZ	FECHA	18/12/2020

Fuente: Consulta en Línea del Estado de Expedientes del Tribunal del Servicio Civil (CLEE-TSC)

Digitally signed by RISI QUINONES Ana Maria FAU 20477906461  
hard  
Date: 2020.12.18 COT.  
Reason: Doy Conformidad al Presente 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 de la Universalización de la Salud"

**CARGO DE NOTIFICACIÓN**

**ADMINISTRADO** : YENIFER CASTILLO TELLEZ

**Nº CASILLA** : 42232394

**DOCUMENTO(S) NOTIFICADO(S):**

**DOCUMENTO** : RESOLUCIÓN Nro. 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

  
Ana Maria Risi Quinones  
Secretaría Técnica del Tribunal del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Fuente: Consulta en Línea del Estado de Expedientes del Tribunal del Servicio Civil (CLEE-TSC)

Que, con lo cual, queda demostrado que, la servidora investigada, el 18 de diciembre de 2020, tomó conocimiento de que el Tribunal del Servicio Civil declaró consentida la resolución emitida por el RENIEC, a través de la cual, se le impuso la

sanción de destitución. Por lo que, a partir de dicha fecha (18 de diciembre de 2020) se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado (ejercer función pública). Pese a ello, no comunicó dicho hecho a la entidad (Migraciones) en la cual laboraba desde el 04 de septiembre de 2020, es así que, la referida servidora continuó prestando servicios hasta el 08 de junio de 2022, (aproximadamente un año y medio), fecha en la que la entidad advirtió su inhabilitación y como consecuencia de ello procedió con la desvinculación de la investigada;

Que, así también, es menester precisar que los hechos materia de imputación, como es de verse en la Resolución de inicio del presente PAD en contra de la servidora investigada, datan desde el 18 de diciembre de 2020, fecha en la cual el Tribunal del Servicio Civil, resolvió consentir la sanción de destitución impuesta por el RENIEC contra la misma, más no desde el 04 de septiembre de 2020, como lo señala en sus descargos la investigada. Ya que, en dicha fecha no se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado. Por lo que, lo alegado por la referida servidora en este extremo queda desvirtuado;

Que, respecto, a que no se le podría aplicar la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, debido a que se desvinculó de la entidad desde el 08 de junio de 2022, y que existe una falta de debida motivación al haberse considerado que la investigada tenía pleno conocimiento de su inhabilitación, así como también, que no se expusieron las razones por las cuales se le atribuye responsabilidad administrativa, por los hechos señalados como faltas en la resolución de inicio del presente PAD (**punto (iii)** de los descargos). Sobre ello, tenemos que, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el Informe Técnico N.º 209-2018-SERVIR/GPGSC de fecha 08 de febrero de 2018, ha señalado lo siguiente:

***“Sobre la ejecución de las sanciones disciplinarias a servidores bajo diferentes regímenes laborales***

*2.14. Ahora bien, respecto a las sanciones aplicables a personal sujeto a regímenes carentes de la noción del Estado como único empleador (Decreto Legislativo N.º 728 y CAS), que se hubieran desvinculado de la entidad, no afectará la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, sin embargo, la ejecución deberá ser analizada caso por caso.*

*(...)*

*2.16 En este sentido, las sanciones disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin goce de haber y destitución tienen una forma de ejecución distinta:*

*(...)*

*ii. Respecto a la suspensión sin goce de haber, se dan dos (2) supuestos:*

*(...)*

*En caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC. Su ejecución no es posible debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios y de percibir remuneración.”*

Que, de lo cual se evidencia que, en el caso que, a la servidora investigada se le imponga la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, dicha sanción no podría ser ejecutada debido a que la referida servidora ha dejado de prestar servicios en la entidad y de percibir remuneraciones desde el 09 de junio de 2022. No obstante, ello no la exime de responsabilidad por la presunta comisión de los hechos imputados cuando se encontraba vinculada a la entidad bajo el régimen del D.L. N.º 1057 – CAS desde el 04 de septiembre de 2020. Por lo que, teniéndose que los hechos materia de

imputación se habrían cometido desde el 18 de diciembre de 2020 hasta el 08 de junio de 2022, la entidad se encuentra facultada a determinar responsabilidad administrativa por los hechos investigados en el presente PAD, ya que, al momento de los hechos que se le imputan la investigada, esta se encontraba vinculada a la Entidad. Es así que, lo señalado por la servidora investigada en este extremo, queda desvirtuado;

Que, ahora bien, sobre la debida motivación, el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N.º 003386-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 13 de octubre de 2023, ha señalado lo siguiente: “39. *La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo<sup>4</sup> que se sustenta en la necesidad de “permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”<sup>5</sup>; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3 y del numeral 3 del artículo 6 del TUO de la Ley N.º 27444.*”;

Que, sobre el particular, en la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023, se le imputó a la servidora investigada la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por la presunta infracción a los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Sobre lo cual, entre otros, se señaló lo siguiente:

*“Que, ahora bien, de lo informado por la Unidad de Administración de Personal, se tiene que la servidora investigada, se encontraba vinculada a la Entidad desde el 04 de septiembre de 2020; es decir, **posterior a su vinculación**, tomó conocimiento de su inhabilitación para el ejercicio de la función pública; esto es, el 18 de diciembre de 2020, mediante Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala. No obstante, dicha situación, no habría sido puesta en conocimiento de la entidad por la servidora investigada, siendo advertida por personal de la Unidad de Administración de Personal el 07 de junio de 2022, fecha posterior al registro de la sanción de destitución el RNSSC impuesta a la servidora investigada; (Énfasis agregado)*

*Que, al respecto, sobre la vulneración al **principio de probidad** se tiene que la servidora investigada no habría sido honesta con la entidad al ocultar que se encontraba inhabilitada para laborar en el estado desde el 18 de diciembre de 2020; ello, con la finalidad de obtener un beneficio propio el cual era mantener su vínculo laboral con la entidad y percibir su remuneración mensual;*

*Que, sobre la vulneración al **principio de idoneidad** se tiene que la servidora investigada presuntamente no tenía la aptitud legal para continuar vinculada a la entidad desde el 18 de diciembre de 2020, por*

---

<sup>4</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.

*“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos*

*Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)*

*4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.*

<sup>5</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS

*“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo (...) 6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.*

*encontrarse inhabilitada por cinco (05) años para ejercer función pública (sanción accesoria a la sanción de destitución impuesta por el RENIEC);*

*Que, sobre la vulneración al **principio de veracidad** se tiene que la servidora investigada habría faltado a la verdad al no poner en conocimiento de la entidad que se encontraba inhabilitada para ejercer función pública desde el 18 de diciembre de 2020, por lo que continuó laborando como asistente administrativo por más de un (01) año y cinco (05) meses;*

Que, es así que, en cumplimiento de la debida motivación y del principio de tipicidad, contrario a lo señalado por la servidora investigada, se detalló de manera explícita la vinculación de los hechos presuntamente cometidos con la falta imputada; es decir, existe congruencia entre los hechos cometidos y la falta imputada a la servidora investigada. Lo cual, se sustenta en las pruebas recabadas en el presente PAD. Por lo que, su presunto actuar habría infringido los principios de probidad, idoneidad y veracidad, contenidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Configurándose así la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil. Por lo que, lo señalado por la servidora investigada en este extremo, queda desvirtuado;

Que, sobre la nulidad del presente PAD, planteada por la investigada en sus descargos y que, se deje sin efecto la imputación de negligencia (**punto (iv)** de los descargos), se tiene que, el numeral 11.1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado con Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS y su modificatoria (en adelante el T.Ú.O. de la Ley N.º 27444), señala lo siguiente: “*Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.*”

Que, dichos recursos administrativos son la apelación, la reconsideración y excepcionalmente la revisión. En esa línea, el artículo 117 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente: “**Artículo 117.- Recursos administrativos:** *El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles (...).*” (Énfasis y subrayado agregado)

Que, así pues, el artículo 107 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM señala lo siguiente:

**“Artículo 107.- Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

(...)

*El acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y **no es impugnabile.***

Es así que, el artículo 217.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado con Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS

*“Artículo 217. Facultad de contradicción*

(...)

217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo”.

De lo expuesto, se tiene que, el administrado puede plantear la nulidad mediante los recursos administrativos de apelación y reconsideración contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que, el acto de inicio con el que se imputan los cargos no es impugnable.

Que, es así que, la solicitud de nulidad de la servidora investigada no es amparable por la normativa vigente. En ese entender, el acto de inicio del PAD contenido en la Resolución Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES que se pretendía declarar nulo es válido, ya que, además de lo antes señalado, no se encuentran inmerso en alguna causal de nulidad establecida en el artículo 10 del T.Ú.O. de la Ley N.º 27444, conforme a los motivos expuestos precedentemente. Por lo que, su solicitud de nulidad no es procedente en esta etapa del proceso;

Que, cabe precisar que, en la presente causa disciplinaria a la servidora investigada, se le ha imputado la falta tipificada en el literal “q) *Las demás que señala la ley.*” del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido los principios de probidad, idoneidad y veracidad, contenidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y no la falta de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a lo señalado por la investigada. En ese sentido, lo señalado por la servidora investigada en este punto, no amerita pronunciamiento por parte de este despacho, ya que, no es materia imputación en el presente PAD;

Que, finalmente, sobre la invocación del principio de *non bis in ídem* por haber sido sancionada por su ex empleadora (RENIEC) (**punto (v)** de los descargos), corresponde mencionar que el principio de *non bis in ídem* señalado en el inciso 11 del artículo 248 el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece: “*No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas (...).*”

Que, sobre el principio del “*non bis in ídem*” es un concepto reconocido claramente por diversos autores, como por ejemplo para MORON URBINA quien señala que: “(...) *la garantía en favor del administrado que por un mismo hecho no podrá ser sancionado dos veces (dimensión material), ni podrá ser objeto de dos procesos distintos (dimensión procesal), operando como un límite a la acción persecutoria y sancionadora propia del Estado do modo que tenga una sola oportunidad para ejercer su ius puniendi.*”<sup>6</sup>;

Que, para CASSAGNE es un principio de derecho natural, por el cual “(...) *una persona no puede ser procesada ni condenada dos veces por un mismo*

---

<sup>6</sup> MORON, Juan Carlos (2009) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General (Octava Edición). Lima: Gaceta Jurídica. Pg. 722.

hecho”<sup>7</sup> que tiene base constitucional y que se fundamenta en la garantía de razonabilidad de los actos estatales “(...) en virtud de que, al admitirse una segunda condena por un mismo hecho, se genera una evidente desproporción entre la falta o el delito cometido y la sanción”;

Que, ahora bien, en cuanto a la invocación del referido principio, se debe puntualizar que en el ámbito de la doctrina jurídica se ha utilizado indistintamente las expresiones latinas *non bis in ídem* y *ne bis in ídem* para referirse a un mismo concepto, sin embargo, al interior de nuestro ordenamiento jurídico el Tribunal Constitucional, en reiterada y constante jurisprudencia<sup>8</sup>, ha optado por acoger la segunda expresión, señalando que dicho principio se encuentra recogido implícitamente en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política (derecho al debido proceso), teniendo una doble dimensión: una material (no ser sancionado dos o más veces por un mismo hecho), y otra procesal (no ser sometido a juzgamiento dos o más veces por un mismo hecho);

Que, asimismo, GARCÍA DE ENTERRÍA<sup>9</sup> señala que este principio: “(...) Se entiende generalmente como la interdicción de la doble sanción sobre la alianza de tres personajes: identidades de sujeto, hecho y fundamento, (...) tiene plena aplicación para impedir los supuestos de concurrencia de dos sanciones de carácter penal, una de carácter penal y otra de carácter administrativo o ambas de carácter administrativo (...)”;

Que, en ese extremo, con respecto al principio *non bis in ídem*, los presupuestos de operatividad para la exclusión de la segunda pretensión sancionadora son tres: **i) La identidad subjetiva (eadem personae)** consistente en que la doble incriminación se dirija a un mismo administrado, independientemente de su grado de participación o forma de culpabilidad imputable. **ii) La identidad objetiva (eadem rea)** consistente en que los hechos constitutivos del supuesto de la infracción deben ser los mismos. **iii) La Identidad causal o de fundamento (eadem causa petendi)** Consiste en la identidad causal o de fundamento en ambas incriminaciones, esto es, que exista superposición exacta entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras, de suerte tal que si los bienes jurídicos que se persigue en los distintos ordenamientos, resultan ser heterogéneos existirá diversidad de fundamento, mientras que, si son iguales, no procederá la doble punición;

Que, en consecuencia, el principio *non bis in ídem* es un principio del derecho administrativo sancionador, el cual expresa que nadie debe ser castigado, procesado o perseguido dos veces por los mismos hechos, sujeto y fundamento, sin que haya una supremacía especial, como por ejemplo que se sancione a una persona dos veces por los mismos hechos en la jurisdicción administrativa;

Que, en ese entender, la sanción impuesta a la servidora investigada, a través de la Resolución Secretarial N.º 000053-2020/SGEN/RENIEC de fecha 22 de septiembre de 2020, emitida por la Secretaría General del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (su anterior empleadora), fue por haber cometido la siguiente falta:

---

<sup>7</sup> CASSAGNE, Juan Carlos (2002) Derecho Administrativo – Tomo II, 7ma Edición Actualizada. BsAs: Abeledo Perrot. Pg. 454.

<sup>8</sup> Fundamentos 18 y 19 de la Sentencia recaída en el-Expediente N.º 2050-2002-~/TC, replicado en los Expedientes N.º1670-2003-AA/TC y 05143-2011-PA/TC.

<sup>9</sup> García de Enterría, Eduardo, Curso de Derecho Administrativo Tomo 11, Madrid, Civitas, 2000, p. 180, **Troika**: una alianza de tres personas para llevar a cabo un mismo objetivo.

#### A. Falta incurrida

Que, de todo lo actuado en la investigación preliminar y la etapa instructiva se llegó a determinar que la servidora investigada presentó a la Entidad un Certificado de haber participado en el Curso Taller "Interpretación de la Norma ISO 9001:2008", expedido presuntamente por CERPER – Certificaciones del Perú S.A (fs.18) carente de veracidad y autenticidad, vulnerando el Principio de Probidad y Ética Pública, contemplado en el literal i) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, incurriendo así en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece lo siguiente:

Fuente: Resolución Secretarial N.º 000053-2020/SGEN/RENIEC de fecha 22 de septiembre de 2020

La cual difiere completamente, del hecho y la falta imputada en el presente PAD a través de la Resolución Subdirectorial N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES, siendo esta la siguiente:

Que, estando a lo señalado y de los hechos expuestos en el presente caso, se le imputa a la servidora investigada, haber ejercido el puesto de Asistente Administrativo en la Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio desde el 18 de diciembre de 2020, hasta el 08 de junio de 2022 (fecha de cese de su contrato), a pesar de tener pleno conocimiento que, se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado (Resolución N.º 002281-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala), lo cual fue corroborado con lo señalado en el RNSSC, donde figura inscrita una sanción de destitución y consiguiente inhabilitación en su contra, impuesta por el RENIEC, que se encuentra vigente hasta la fecha; no habiendo informado dicha circunstancia a MIGRACIONES en su debida oportunidad;

Fuente: Resolución Subdirectorial N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023

Que, por lo que, no concurren los presupuestos de operatividad para la exclusión de la segunda pretensión sancionadora; es decir, en el presente PAD no es aplicable el principio de *non bis ídem*, teniéndose que la falta que Migraciones le imputó a la servidora investigada, fue por la presunta comisión de hechos distintos a los cuales su ex empleadora (RENIEC) le impuso la sanción de destitución y consiguiente inhabilitación para laborar en el Estado. Así también, cabe precisar que, la potestad que Migraciones tiene para accionar frente a los hechos cometidos por la servidora investigada, recae en que dichos hechos fueron cometidos cuando la referida tenía vínculo con la Entidad, no pudiendo Migraciones emitir pronunciamiento alguno por las faltas cometidas por su ex empleadora RENIEC. Por lo que, lo señalado por la servidora investigada en este extremo, queda desvirtuado;

Que, en consecuencia, se debe advertir que, el órgano instructor, habiendo realizado el análisis de los actuados y de las diligencias ejecutadas, remitió el Informe N.º 000118-2024-SRIM-MIGRACIONES de fecha 31 de mayo de 2024, a este órgano sancionador, concluyendo que el análisis de los actuados y del descargo formulado, se puede advertir que la servidora **Yenifer Castillo Tellez** en su calidad de Asistente Administrativo en la Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio, incurrió en la falta administrativa tipificada en el literal "q) *Las demás que señala la ley.*" del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, ya que, la referida servidora infringió los principios de probidad, idoneidad y veracidad contenidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública lo cual concuerda con la vulneración a lo dispuesto en el literal "d) *Desempeñar sus funciones con honestidad,*

*probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad, y vocación de servicio*". del artículo 2 con en el literal "f) *Actuar con transparencia en el ejercicio de su función.*" del artículo 16 de la Ley 28157, Ley Marco del Empleo Público. Recomendando imponer a la citada servidora la sanción de **SUSPENSIÓN POR DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES**;

### **Fase Sancionadora**

Que, de acuerdo con lo expuesto en el literal b) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, señala que: *"esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso el archivo del procedimiento"*;

Que, bajo lo expuesto, este órgano sancionador, habiendo recibido el Informe respectivo, y debiéndose este comunicar a la servidora investigada, para que de ser necesario realice su informe oral, en virtud a lo estipulado en el artículo 112 del Reglamento de la Ley N.º 30057, en concordancia con el numeral 17.1 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, se precisa, que mediante la carta N.º 000256-2024-ORH-MIGRACIONES de fecha 03 de junio de 2024, se le trasladó dicho informe y se le programó fecha y hora de informe oral para el 05 de junio de 2024, a las 15:30 horas. Pese a ello, la servidora investigada **no se conectó** vía aplicativo Webex a rendir su informe oral, quedando el expediente listo para resolver;

Que, en relación a lo antes señalado, se debe tener en cuenta lo expuesto por el Tribunal del Servicio Civil, mediante la Resolución N.º 001971-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 28 de agosto de 2019, en el que ha citado lo siguiente:

*"Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado en constante jurisprudencia, que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando los titulares de los derechos e interés legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa, pero no cualquier imposibilidad de ejercer esos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. En ese sentido, no conceder informe oral no constituye una vulneración de este **derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su posición**"*<sup>10</sup>(Énfasis agregado)

Que, en esa línea, en el presente caso no se ha vulnerado el debido procedimiento, debiéndose precisar que el hecho de que la servidora investigada no realizara su informe oral no afecta en lo absoluto su derecho de defensa teniendo en cuenta que en primer lugar que conforme a derecho se le brindó la oportunidad de presentar su informe oral.

---

<sup>10</sup> Fundamento 16 y 17 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 01147-2012-PA/TC

Que, asimismo, se ha respetado el debido procedimiento administrativo, por cuanto desde su inicio, mediante acto administrativo válidamente emitido, éste ha sido debidamente notificado a la servidora investigada, indicándose los hechos imputados, las normas incumplidas y la sanción probable, lo cual ha permitido que la servidora realice sus descargos, por lo que, ha podido ejercer su derecho de defensa consagrado en el artículo 139 inciso 14 de la Constitución Política del Perú que indica *“El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad”* que garantiza que los justiciables no queden en estado de indefensión en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera que sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, administrativo, etc.);

Que, en ese sentido, se advierte que este órgano sancionador, ha procedido acorde a la normativa programando de manera oportuna el informe oral. Por lo que, siendo la fecha y hora para el informe oral, la servidora investigada no se presentó, dejando constancia mediante acta;

Que, ahora, bien, este órgano sancionador, en virtud de los hechos y de las diligencias realizadas en la fase instructiva del presente procedimiento disciplinario, puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad administrativa de la servidora investigada, quien ha incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N.º 30057;

Que, para imponer una sanción ejerciendo la potestad sancionadora del Estado, tanto el Tribunal del Servicio Civil, como el Tribunal Constitucional, han señalado que debe tener en cuenta la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, los cuales constituyen un límite a la potestad sancionadora de la entidad, por cuanto garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que luego de comprobada objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, según se precisa en la Resolución N.º 002673-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala;

Que, en esa línea de ideas, el artículo 103 del del Reglamento General de la Ley N.º 30057, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, el órgano sancionador, debe: a) verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título; b) tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida y c) graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil;

Que, bajo este contexto normativo, se debe precisar que, en el presente caso, se ha verificado de los hechos relatados y de los documentos obrantes en el expediente administrativo que en el presente PAD no **concorre alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad** previstos en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N.º 30057;

Que, así también, de acuerdo a los argumentos expuestos por el órgano instructor en la etapa instructiva, resulta factible tener en consideración lo señalado en los numerales 83 y 84 de la Resolución de Sala Plena N.º 001-2021-SERVIR/TSC, que establece el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N.º

30057, respecto a la **intencionalidad en la conducta del infractor**, en virtud al principio de razonabilidad;

### De la sanción aplicable

Que, en el presente caso, habiéndose acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria del investigado, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, la entidad, en cada caso, debe tener en consideración que la función del control disciplinario debe estar revestida del análisis objetivo de los hechos. Asimismo, se debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, en atención a lo expuesto, deberá observarse la proporcionalidad entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción a aplicarse, de tal forma que la sanción sea la adecuada a la intensidad de la falta cometida;

Que, en ese sentido, y a fin de determinar la sanción de conformidad con el artículo 87 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y en concordancia con lo establecido por la Resolución de Sala Plana N.º 001-2021-SERVIR/TSC, se debe considerar lo siguiente:

CONDICIONES	CONCURRENCIA DE CONDICIONES
<b>a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado</b>	<p>La servidora investigada, con su actuar habría quebrantado la buena fe laboral, que supone actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección<sup>11</sup>.</p> <p>Asimismo, quienes desempeñan la función pública deben mostrar una conducta intachable y proba, estas condiciones básicas han sido vulneradas por la servidora investigada con su conducta, al no haber puesto en conocimiento de la entidad que se encontraba inhabilitada para labrar en el Estado desde el 18 de diciembre de 2020.</p>
<b>b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</b>	<p>Resulta aplicable, toda vez que, el 18 de diciembre de 2020, la servidora investigada tomó conocimiento de que el Tribunal del Servicio Civil declaró consentida la sanción de destitución que le impuso su ex empleadora (RENIEC) y, por ende, de que se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado. Hecho que no comunicó a Migraciones, por lo que, a sabiendas de ello, continuó laborando en la entidad hasta el 08 de</p>

<sup>11</sup> Irureta Uriarte, Pedro. "Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno". Revista Ius et Praxis, Año 17, N.º 2, 2011, pp. 133 - 188 ISSN 0717 - 2877.

*"(...) la buena fe tiene una finalidad esencialmente correctora y limitativa de derechos. Ante el ordenamiento jurídico no existen derechos absolutos ni libertades abusivas, por tanto, resulta natural concluir que la buena fe constituye una herramienta de corrección en el ejercicio de los derechos subjetivos. Por cierto, esto no implica que las partes tengan que ejecutar deberes extraordinarios o distintos de aquellos que les imponen el contrato o la normativa vigente. Simplemente, lo que se busca es que el actuar del trabajador y del empleador tenga como elemento modalizador criterios de honradez, lealtad y colaboración".*

	junio de 2022, fecha en la cual personal de la Unidad de Administración de Personal advirtió sobre su inhabilitación.
<b>c. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta</b>	No resulta aplicable.
<b>d. Las circunstancias en que se comete la infracción</b>	No resulta aplicable.
<b>e. La concurrencia de varias faltas</b>	No resulta aplicable.
<b>f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta</b>	No resulta aplicable.
<b>g. La reincidencia en la comisión de la falta</b>	No resulta aplicable.
<b>h. La continuidad en la comisión de falta</b>	Resulta aplicable, toda vez que, los hechos se cometieron desde el 18 de diciembre de 2020, (fecha en la que tomó conocimiento de su inhabilitación para trabajar en el Estado), hasta el 08 de junio de 2022, (fecha en la cual se desvinculó de la entidad).
<b>i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso</b> Q	Resulta aplicable, toda vez que, la servidora investigada ocultó a la entidad que se encontraba inhabilitada para laborar en el Estado desde el 18 de diciembre de 2020, con el propósito de continuar ejerciendo sus funciones de Asistente Administrativo en la Subdirección de Registro de Información Migratoria de la Dirección de Registro y Control Migratorio de Migraciones, lo que le permitió percibir una remuneración mensual como asistente de la referida subdirección, hasta el 08 de junio de 2022.

Que, de otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 104 del Reglamento de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, no se advierten supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, siendo procedente la aplicación de la sanción a imponer;

Que, por todo lo expuesto y, actuando con criterio de razonabilidad, proporcionalidad y graduando la sanción frente a la falta imputada, este despacho acoge de la recomendación efectuada por la Subdirección de Registro de Información Migratoria, en su calidad de órgano instructor del PAD; y, se determina que corresponde imponer a la servidora **YENIFER CASTILLO TELLEZ**, la sanción de

**SUSPENSIÓN DE DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES** <sup>12</sup>, de conformidad a lo establecido en el literal b) del artículo 88 de la Ley N.º 30057;

### **De los medios impugnatorios**

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 95 de la Ley N.º 30057, el término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles;

Que, contra las resoluciones que ponen fin al PAD, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción, disponiéndose en el numeral 18.3 de la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC que, en los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación serán resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo establecido en el numeral 18.3 de la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC; para ello, deberán entre otros, anexar como requisito de admisibilidad el Formato N.º 01 que señala el Directiva N.º 001-2021-SERVIR/TSC;

Que, de conformidad, con lo establecido en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Legislativo N.º 1130, que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES; el Reglamento General de la Ley N.º 30057, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, y la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada “*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-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE;

### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN DE DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES** a la servidora **YENIFER CASTILLO TELLEZ**, en mérito a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2.- DESESTIMAR** la nulidad planteada en contra de la Subdirectoral N.º 000001-2023-SRIM-MIGRACIONES de fecha 05 de junio de 2023, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Artículo 3.- DETERMINAR** que la sanción impuesta en el presente acto resolutivo es eficaz a partir del día siguiente de su notificación, conforme a lo prescrito en el artículo 116 del Reglamento General de la Ley N.º 30057.

**Artículo 4.- PRECISAR** que la sanción disciplinaria impuesta será ejecutada por la Oficina de Recursos Humanos, en el marco de su competencia y de acuerdo a la normativa sobre la materia, debiendo ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, al día siguiente de su notificación.

**Artículo 5.- DISPONER** que se cumpla con la oficialización de la presente resolución y **NOTIFIQUE** a la administrada la presente resolución administrativa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, según lo señalado en el artículo 115 del Reglamento General de la Ley N.º 30057; en modo, forma y plazo

---

<sup>12</sup> Literal b) del artículo 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

según lo previsto en los artículos 20, 21 y 24 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 6.- DEVOLVER** el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien se encargará de la notificación de la presente resolución a la citada servidora.

**Regístrese y comuníquese.**

**JANE CECILIA CORDOVA JIMENEZ**  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE