RESOLUCIÓN Nº 000036-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE	:	4418-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	JORGE CARLOS BELMONTE QUISPE
ENTIDAD	:	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO DESTITUCIÓN

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Nº 000016-2021-ORH/MIGRACIONES, del 25 de enero de 2021, Resolución de Gerencia Nº 000216-2021-GG/MIGRACIONES del 20 de septiembre de 2021, emitidas por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos y la Gerencia de la Superintendencia Nacional de Migraciones; al haberse vulnerado el principio de tipicidad.

Lima, 14 de enero de 2022

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Nº 00077-2018-RH-MIGRACIONES, del 12 de junio de 2018[1], y en mérito a lo expuesto en el Informe Nº 000274-2018-STPAD-MIGRACIONES, del 6 de junio de 2018, la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la servidora de iniciales R.R.R.M y al señor JORGE CARLOS BELMONTE QUISPE, en adelante el impugnante, por presuntamente haber infringido el deber de responsabilidad contenido en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública[2], así como el principio de eficiencia previsto en el numeral 3 del artículo 6º de dicho cuerpo legislativo[3].

---

[1] Notificada al impugnante el 18 de junio de 2018.

[2] **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**
"Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública
El servidor público tiene los siguientes deberes:
(…)
6.-Responsabilidad.
Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
(…)".

[3] **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

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 026-2016-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.

La Entidad señaló que el día 27 de enero de 2016 el impugnante no habría realizado un adecuado registro del control migratorio al ciudadano de iniciales S.E.U.G. toda vez que habría permitido que ingrese a territorio nacional con pasaporte panameño falso, afectando con dicho accionar la calidad del servicio que brinda la Entidad respecto al control migratorio.

2. Con Resolución de Gerencia Nº 0001151-2018-GG/MIGRACIONES, del 6 de diciembre de 2018, la Gerencia General de la Entidad declaró la nulidad de la Resolución Directoral Nº 0000077-2018-RH-MIGRACIONES, del 12 de junio de 2018, al no haberse cumplido con el supuesto del concurso de infractores establecido en la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil".

3. En mérito a lo expuesto en la Resolución de Gerencia Nº 0001151-2018-GG/MIGRACIONES, mediante Resolución Directoral Nº 000037-2019-RH/MIGRACIONES, del 25 de febrero de 2019[4], la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad instauró procedimiento administrativo al impugnante por el mismo hecho indicado en el numeral 1 de la presente resolución.

   En ese orden de ideas, se le imputó al impugnante la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, al haber vulnerado el deber de responsabilidad contenido en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, el principio de eficiencia previsto en el numeral 3 del artículo 6º de dicho cuerpo legislativo, así como haber incurrido en la prohibición ética contenida en el numeral 2 del artículo 8º de la Ley Nº 27815[5].

4. Con escrito del 21 de marzo de 2019, el impugnante presentó sus descargos, esgrimiendo los siguientes fundamentos:

"Artículo 6º.- Principios de la Función Pública
El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:
(…)
3. Eficiencia
Brinda calidad en cada una de las funciones a u cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente".

[4] Notificada al impugnante el 27 de febrero de 2019.

[5] **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**
"Artículo 8º.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública
El servidor público está prohibido de:
(…)
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".

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 026-2016-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.

(i) El presente procedimiento se encontraría prescrito al haber transcurrido más de 1 año entre la toma de conocimiento del hecho por la Dirección General de Recursos Humanos, y, la instauración del procedimiento, mediante Resolución Directoral Nº 000037-2019-RH/MIGRACIONES del 25 de febrero de 2019.

(ii) La resolución de inicio de procedimiento vulnera distintos principios, tales como el de imparcialidad, legalidad, responsabilidad, entre otros.

(iii) No existe prueba contundente que demuestre que actuó sin responsabilidad o de forma deficiente en el desempeño de sus funciones como inspector de control migratorio.

(iv) El control migratorio en el Puesto de Control Migratorio (PCM) Santa Rosa está altamente saturado.

(v) Es muy difícil detectar aspectos de firma y fotos del ciudadano extranjero, por lo que no cuenta con capacitación debido a que es un trabajo especializado.

(vi) No ha afectado la imagen de la Entidad, y mucho menos se ha acreditado perjuicio económico alguno.

5. A través de la Resolución de Gerencia Nº 000029-2020-GG/MIGRACIONES, del 27 de febrero de 2020[6], la Gerencia General de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al considerar acreditada su responsabilidad en el hecho imputado en la Resolución Directoral Nº 000037-2019-RH/MIGRACIONES. En ese sentido, se advierte el incumplimiento del deber de responsabilidad contenido en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, al principio de eficiencia previsto en el numeral 3 del artículo 6º de dicho cuerpo legislativo, así como la prohibición ética contenida en el numeral 2 del artículo 8º de la Ley Nº 27815.

6. Con escrito presentado el 16 de junio de 2020, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Nº 000029-2020-GG/MIGRACIONES.

7. Mediante Resolución Nº 001696-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 25 de septiembre de 2020, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró nula las resoluciones de inicio y sanción del procedimiento administrativo, en consecuencia, dispuso se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución Directoral Nº 000037-2019-RH/MIGRACIONES.

[6] Notificada al impugnante el 5 de marzo de 2020.

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 026-2016-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.

8. Es así como, mediante Resolución Directoral Nº 000016-2021-ORH/MIGRACIONES, del 25 de enero de 2021[7], la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil[8], concordante con el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815[9].

   Al respecto, la Entidad consideró que el impugnante, habría tenido responsabilidad, ya que, en su calidad de inspector de migraciones, realizó el control migratorio del ciudadano S.E.U.G, sin advertir que dicho documento de viaje era falso, permitiendo con dicho accionar que el ciudadano extranjero ingrese a territorio nacional con documento de viaje fraguado. Cabe señalar que el impugnante debió haber realizado la verificación de los datos del ciudadano que realizó su registro de control migratorio con anterioridad.

9. El día 11 de febrero de 2021, el impugnante cumplió con presentar su descargo, negando la falta imputada, señalando que se ha vulnerado el principio de razonabilidad y el debido proceso puesto que la sanción de destitución es desproporcional.

10. A través de la Resolución de Gerencia Nº 000216-2021-GG/MIGRACIONES, del 20 de septiembre de 2021[10], la Gerencia de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con destitución, al concluir que estaba acreditada la comisión de la falta prevista en los literales q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, concordante con el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815.

---

[7] Notificada al impugnante el 4 de febrero de 2021.

[8] **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".

[9] **Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**
"Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública
El servidor público tiene los siguientes deberes:
(…)
6.-Responsabilidad
Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situación extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
(…)".

[10] Notificada al impugnante el 20 de septiembre de 2021.

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 026-2016-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.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

11. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 20 de septiembre de 2021 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Nº 000216-2021-GG/MIGRACIONES, argumentando, principalmente, que ha prescrito el procedimiento administrativo disciplinario.

12. Con Oficio Nº 000130-2021-ORH/MIGRACIONES, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

13. A través de los Oficios N^{os} 010539-2021-SERVIR/TSC y 010540-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

<u>De la competencia del Tribunal del Servicio Civil</u>

14. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[11], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[12], el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

[11] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- 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".

[12] **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"**CENTÉSIMA TERCERA**.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

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 026-2016-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.

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.

15. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[13], 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.

16. 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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil[14], y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[15]; 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 Diario Oficial "El Peruano"[16], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016[17].

---

[13] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

[14] **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**Artículo 90º.- 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".

[15] **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**
De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 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".

[16] El 1 de julio de 2016.

[17] **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**

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 026-2016-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.

17. 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 Directivo[18], se hizo de público conocimiento la ampliación 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

---

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".

[18] **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;
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 026-2016-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.

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)

18. 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.

19. 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 Nº 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

20. Mediante la Ley Nº 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 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.

21. 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

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 026-2016-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.

conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil[19], serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

22. Es así que, 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 Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria[20] 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.

23. 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 aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N[os] 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil[21].

---

[19] **Ley Nº 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 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (…)".

[20] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 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".

[21] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"Artículo 90º.- 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;

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 026-2016-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.

24. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, 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 4.1[22] 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 Nº 30057.

25. 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.

26. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva Nº 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

---

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".

[22] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 Nº 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 026-2016-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.

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.

27. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC[23], se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y 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 prescripción[24].

---

[23] **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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.
- 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".

[24] **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley Nº 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 27 de noviembre de 2016**

"(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder

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 026-2016-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.

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

28. 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 Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 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.

29. En el presente caso, siendo que tanto el hecho imputado como el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, datan después del 14 de septiembre de 2014, y que el impugnante es un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo Nº 276, corresponde la aplicación de las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057.

Sobre el principio de tipicidad

30. El principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable[25].

31. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos[26].

sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)".

[25] Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 05487-2013-AA/TC.

[26] Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 02050-2002-AA/TC.

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 026-2016-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.

32. Ahora, Morón Urbina[27] afirma que "*la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra».* Pero, además, dicho autor resalta que "*el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes".*

33. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación Nº 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: "*la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por* ***el principio de tipicidad y de responsabilidad****;* ***encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal***".

34. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

    (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
    (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
    (iii) **Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor**.

35. En el presente caso, a criterio de este cuerpo Colegiado, no existe una adecuada vinculación entre el hecho imputado y la norma ética que se habría invocado.

36. En efecto, al impugnante se le imputó haber transgredido lo dispuesto en el numeral 6) del artículo 7º de la Ley Nº 27815, configurándose la falta descrita en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

[27] MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.

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 026-2016-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.

37. El principio de responsabilidad reconocido en el numeral 6) del artículo 7º de la Ley Nº 27815, determina que los servidores públicos actúen con cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

38. De los hechos descritos en el acto de sanción se advierte que el impugnante, al ejercer sus funciones de inspector de migraciones, habría realizado un deficiente control migratorio de "Entrada" al país del ciudadano S.E.U.G., con pasaporte panameño Nº 1794992.

39. En relación a ello, el Tribunal, mediante Resolución Nº 001696-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, que declaró la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario, señaló que *"**no advierte que la conducta imputada se subsuma en el Código de Ética de la Función Pública debido a que el injusto administrativo descansa principalmente en un acto de negligencia en el ejercicio de las funciones del impugnante en su condición de inspector de migraciones** (…)". (*Resaltado agregado)

40. Y expresamente señaló: *"(…) esta Sala considera que no ha existido una adecuada subsunción de la normativa de la Ley Nº 27815 mediante una debida fundamentación y/o motivación que permita engarzar el numeral 2 de su artículo 8º en la conducta infractora invocada, lo cual vulnera el principio de tipicidad, toda vez que la imputación contenida en el acto de instauración descansa principalmente en un acto negligente, **el cual deberá ser debidamente tipificado por la Entidad en el próximo acto de instauración**".* (Resaltado y subrayado agregado)

41. No obstante, la Entidad nuevamente imputó y sancionó la conducta del impugnante subsumiéndola en el Código de Ética de Función Pública, tal como se puede apreciar en el siguiente desglose:

> Por consiguiente, estando a la opinión vinculante antes citada, el servidor Jorge Carlos Belmonte Quispe habría incurrido en infracciones a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, derivadas de la presunta falta regulada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de acuerdo con lo siguiente:
>
> ➢ **Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública**
>
> ***"Artículo 7.- Deberes de la Función Pública***
>
> *El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes deberes:*
>
> ***6. Responsabilidad:** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.*
>
> *(…)*

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 026-2016-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.

42. En ese sentido, la Entidad no tomó en cuenta lo indicado por el Tribunal en la resolución Nº 001696-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, al no tener en consideración que la diligencia constituye una forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual constituye un deber que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación para colaborar con el logro de los objetivos de su empleador.

43. Adicional a ello, el Tribunal mencionó que el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 ha establecido como una falta del servidor, la negligencia en el ejercicio de sus funciones, de modo que en el presente caso este literal sería el supuesto infractor específico para la subsunción de la conducta reprochada.

44. De modo que, la Entidad tenía conocimiento de las consideraciones señaladas por el Tribunal y aun así no realizó de forma adecuada la subsunción de la normativa, lo cual continúa vulnerando el principio de tipicidad, toda vez que la nueva imputación contenida en el acto de instauración sigue manteniéndose en que la conducta del impugnante habría vulnerado el Código de Ética de la Función Pública, cuando esta es residual, y la falta especifica era la prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

45. En esa línea, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración al principio de tipicidad y, consecuentemente al debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

46. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que cuando se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, **o que contravengan el ordenamiento jurídico**, contengan un imposible jurídico o prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable, el Tribunal declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello.

47. En ese sentido, de acuerdo con el desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento administrativo, al incurrir en una afectación al principio de tipicidad. Tal situación, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado,

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 026-2016-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.

lo que denota que la resolución de inicio y de sanción están inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444[28].

48. No obstante, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación, ya que aún no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad al impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes a fin de evitar posteriores nulidades que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral Nº 000016-2021-ORH/MIGRACIONES, del 25 de enero de 2021 y la Resolución de Gerencia Nº 000216-2021-GG/MIGRACIONES del 20 de septiembre de 2021, emitidas por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos y la Gerencia de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES; al haberse vulnerado el principio de tipicidad.

SEGUNDO. - Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Directoral Nº 000016-2021-ORH/MIGRACIONES, debiendo la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor JORGE CARLOS BELMONTE QUISPE, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO. - Notificar la presente resolución al señor JORGE CARLOS BELMONTE QUISPE y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, para su cumplimiento y fines pertinentes.

[28] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"**Artículo 10º.-** 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".

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 026-2016-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.

CUARTO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444.

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

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
PRESIDENTE

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

L17/CP8

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 026-2016-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.