

**VISTOS:**

El Informe N° D000015-2023-PENSION65-URH de fecha 13 de marzo de 2023, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" en su condición de órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la señora **María Isabel Vigo Quiñones** quien al momento de los hechos se desempeñaba como Analista de Selección de Personal de la Unidad de Recursos Humanos, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un régimen disciplinario y procedimiento sancionador único que se aplica a todos los servidores civiles que laboran bajo los alcances de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, 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° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigente desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; la cual es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 1057 y la Ley N° 30057;

**ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

Que, mediante el Informe Informe de Orientación de Oficio N° 001-2020-OCI/5963-SOO de fecha 31 de enero de 2020 el Órgano de Control Institucional del Programa Pensión 65 (OCI), detectó una situación adversa como consecuencia de las acciones de fiscalización posterior a los procesos CAS 2019 correspondiente al período entre el 01 al 31 de julio del 2019, determinando que la ex servidora **María Isabel Vigo Quiñones**, ganadora del proceso CAS N° 084-2019-PENSION65, habría incurrido en **falsa declaración al cumplimiento de requisitos mínimos exigidos en la convocatoria respectiva**, en el cual se exigía como mínimo una **experiencia específica de tres (3) años desempeñando funciones en materia de recursos humanos o selección de personal**, señalando poseer cuatro (4) años y tres (3) meses, suscribiendo posteriormente el Contrato Administrativo de Servicios.

Que, el detalle de lo declarado por la ex servidora es el siguiente:

| N° | Nombre de la entidad o empresa | Cargo desempeñado               | Fecha de inicio | Fecha fin  | Tiempo en el cargo |
|----|--------------------------------|---------------------------------|-----------------|------------|--------------------|
| 1  | Pensión 65                     | Asistente Administrativo RR.HH. | 1/06/2018       | a la fecha | 1 año/1 mes        |
| 2  | EsSalud                        | Analista de Recursos Humanos    | 20/03/2017      | 30/04/2018 | 1 año/1 mes        |
| 3  | IGSS-SAMU                      | Analista de Recursos Humanos    | 3/02/2015       | 3/03/2017  | 2 años/1 mes       |

Que, las Declaraciones Juradas presentadas por la ex servidora, fueron objeto de observación y comprobación por parte del Órgano de Control Institucional, respecto a **falsas declaraciones**; donde, se señala que, la **“GANADORA DEL PROCESO CAS 084-2019-PENSION65 HABRÍA INCURRIDO EN FALSA DECLARACIÓN RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS EXIGIDOS EN LA CONVOCATORIA RESPECTIVA, SUSCRIBIENDO POSTERIORMENTE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 104-2019-MIDIS/P65”**, indicando al respecto lo siguiente:

**“1. (...) la servidora María Isabel Vigo Quiñones declaró haber laborado en el Área de Recursos Humanos de la Unidad Funcional de Atención Pre Hospitalario, Servicios de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias del Instituto de Gestión de Servicios de Salud del Ministerio de Salud, como Analista de Recursos Humanos del 03 de febrero de 2015 al 03 de marzo del 2017 (2 años y 1 mes), siendo que (...), en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa – SIGA ni en los archivos del Ministerio de Salud correspondiente a los legajos del personal del Instituto de Gestión de Servicios de Salud, no figuran órdenes de servicio ni documentación de la servidora María Isabel Vigo Quiñones, que evidencie que haya laborado en el Área de Recursos Humanos de la Unidad Funcional de Atención Pre hospitalaria, Servicios de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias del Instituto de Gestión de Servicios de Salud del Ministerio de Salud, como Analista de Recursos Humanos del 03 de febrero del 2015 al 03 de marzo del 2017. Con relación a la constancia (...) se advierte que el Médico Cirujano Humberto Luciano Salas Véliz no ejercía el cargo de Coordinador Técnico de la Dirección de Servicios de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias en dicha fecha, ya que su renuncia a dicho cargo fue aceptada el 07 de setiembre de 2016, fecha a partir de la cual se desempeñó como Asesor de la Dirección de Servicios de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias hasta el 15 de marzo del 2017.**

**2. (...) con el Oficio N° 008-2020-CEBA-PAEBA-VES-UGL-01-S.J.M. recepcionado el 23 de enero del 2020, remitido por la directora del CEBA PAEBA VES, en respuesta al requerimiento efectuado por el Órgano de Control Institucional del programa Pensión 65, dicha funcionaria señala: ‘Informarle que se ha buscado entre los documentos pertinentes de nuestro CEBA y NO se encuentra ningún registro de la persona María Isabel Vigo Quiñones en los años 2012 al 2014’. De lo anterior, se colige entonces que, la servidora María Isabel Vigo Quiñones, declarada ganadora del proceso CAS 084-2019-pensión65, también habría incurrido en falsa declaración al afirmar que laboró en el CEBA-PAEBA-VES (...)” (énfasis añadido).**

Que, asimismo, el Informe antes mencionado señaló como segunda falta administrativa que: “LA SERVIDORA MARIA ISABEL VIGO QUIÑONES HABRÍA PRESENTADO FALSA DECLARACIÓN EN PROCESO CAS N° 084-2019-PENSION65”, sosteniendo lo siguiente:

**“(...) la servidora María Isabel Vigo Quiñones, declarada ganadora del proceso CAS 084-2019-PENSION65 habría incurrido en falsa declaración al afirmar que cumplía con el tiempo mínimo de experiencia específica señalado en la convocatoria del proceso en mención como requisito mínimo (3 años) al haberse acreditado que en los archivos del Ministerio de Salud, ni en su Sistema Integrado de Gestión Administrativa se encuentran registros de haber laborado como Analista de Recursos Humanos en el Área de Recursos Humanos de la Unidad Funcional de Atención Pre hospitalaria, Servicios de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias del Instituto de Gestión de Servicios de Salud del 03 de febrero de 2015 al 03 de marzo de 2017, es decir por el período de 2 años y 1 mes, con lo que su experiencia específica sería solo de 2 años 2 meses, tiempo inferior al declarado (4 años y 3 meses) y al mínimo exigido (3 años) (...). Asimismo, se evidencia que la servidora aludida, en el anexo N° 2 Curriculum Vitae, de 23 de julio de 2019, suscribe en el numeral 4, del literal a) de Experiencia General, de la sección**

*III, Experiencia Laboral, declara haber laborado en MINEDU-PAEBA como asistente administrativo del 01 de octubre de 2012 al 31 de diciembre de 2014 (2 años y 2 meses) (...). Esta declaración dada por la servidora María Isabel Vigo Quiñones, sobre su experiencia general, se sustentaría en una constancia (...), sin embargo, según lo informado por la directora del CEBA PAEBA VES (...) no se encuentran registros de la servidora María Isabel Vigo Quiñones en los años 2012 al 2014 (...).*

Que, con el Oficio N° 023-2020-MIDIS/P65-OCI el 31 de enero de 2020, se tramitó el informe del Órgano de Control Institucional, dirigido al Director Ejecutivo del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, en su calidad de titular de la entidad, recepcionándolo y trasladado el expediente, por Hoja de Trámite, a la Unidad de Recursos Humanos, el mismo día, por lo que la Unidad de Recursos Humanos, traslado todos los actuados a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios con Memorando N° 112-2020-MIDIS/P65-DE/URRHH el día 16 de marzo del 2020.

Que, posteriormente, con el Oficio N° 026-2020-MIDIS/P65-OCI de fecha 03 de febrero del 2020, el Órgano de Control Institucional informó que el 31 de enero del 2020, recepcionó el Oficio N° 036-2020-MINSA/SG-OGD remitido por la Oficina de Gestión Documental y Atención al Ciudadano, que remite el Informe N° 003-2020-AHD-AC-OGD-SG/MINSA, de fecha 28 de enero del 2020, el cual señalaba que de la revisión realizada encontraron 03 comprobantes de pago realizados a la señora María Isabel Vigo Quiñones durante los meses de agosto, setiembre y octubre de 2016 por los servicios de Asistente Administrativo en el SAMU; sin embargo, de la documentación remitida **no se acredita la experiencia específica en materia de Recursos Humanos o Selección de Personal**, por lo que **no enerva la conclusión del Informe de Orientación de Oficio N° 001-2020-OCI/5963-SOO**. (El subrayado y énfasis es nuestro)

Que, mediante la Resolución Directoral N° D0000248-2021-PENSION65-DE del 13 de septiembre de 2021, emitido por la Dirección Ejecutiva de la Entidad, se resolvió sancionar a la impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por **tres (3) meses** sin goce de remuneraciones, de acuerdo a los fundamentos expuestos en su momento.

Que, la ex servidora María Isabel Vigo Quiñones presentó su recurso de apelación contra la sanción impuesta a través de la Resolución Directoral N° D0000248-2021-PENSION65-DE solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto resolutorio.

Que, mediante el Resolución N° 000004-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala del 07 de enero del 2022, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil declaró la *“(...) nulidad del acto administrativo contenido la Carta N° 00029-2020-MIDIS/P65/DE-RRHH y la Resolución Directoral N° D000248-2021- PENSION65-DE, del 13 de septiembre de 2021, emitidas por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65; por afectarse el debido procedimiento”*. Asimismo, dispuso que, *“(...) se retrotraiga el procedimiento a la etapa de precalificación de la falta a efectos que el PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65...”*. Al respecto, el Tribunal observó que, al estar el hecho debidamente acreditado correspondía la imposición de **una sanción mayor a la inicialmente impuesta**, toda vez que, la conducta de la ex servidora implica una muy grave afectación a la ética pública y la transparencia.

Que, en merito a lo expuesto mediante Informe N°D000053-2022-PENSION65-STPAD la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de Pensión 65, recomendó a la Unidad de Recursos Humanos (Órgano Instructor) iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en contra de la ex servidora María Isabel Vigo Quiñones, por la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: “q) Las demás que señale la Ley”; por haber presuntamente vulnerado los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Que, mediante la Carta N° D000030-2022-PENSION65-URH la Unidad de Recursos Humanos, en su calidad de órgano Instructor, inicia un nuevo procedimiento administrativo disciplinario en contra de la ex servidora **María Isabel Vigo Quiñones**, el cual le fue legalmente notificado el **27 de julio de 2022**.

Que, finalmente, es preciso señalar que la ex servidora **NO PRESENTÓ SU DESCARGO**, ante el Órgano Instructor y habiendo ya transcurrido el plazo de ley se formula el presente Informe de Órgano Instructor.

## II. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

### FALTA IMPUTADA:

Que, el Órgano de Control Institucional del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, a través del Informe de Orientación de Oficio N° 001-2020-OCI/5963-SOO, comunicó que la ex servidora **María Isabel Vigo Quiñones**, analista de selección de personal de la Unidad de Recursos Humanos de Pensión 65, declaró cumplir con el tiempo mínimo de experiencia general y específica exigido para efectos de cumplir con el perfil establecido para dicho puesto en el proceso de convocatoria CAS N° 084-2019-PENSION65, proceso de selección en el que resultó ganadora, **declaración que ha sido desvirtuada por las entidades que dicha servidora refirió**.

Que, sobre el particular, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos del Estado, a través de su Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta.

Que, así, el fundamento 30 de la precitada Resolución prescribe:

*“30. Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N° 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° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815**”.* (el resaltado es nuestro)

### NORMA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Que, en ese sentido, los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, exponen:

#### **“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 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”.

Que, por otro lado, SERVIR estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria respecto de la adecuada imputación ante infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Que así, en los fundamentos 48 y 49 de la precitada Resolución señaló:

- “48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley.
49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento”. (el resaltado es nuestro)

Que, en consecuencia, se le imputó a la señora María Isabel Vigo Quiñones haber incurrido en la falta administrativa contemplada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: “q) Las demás que señale la Ley”, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

### III. HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, de acuerdo a lo señalado en el acto de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario mediante el Oficio N° 026-2020-MIDIS/P65-OCI, de fecha 3 de febrero de 2020, el OCI de la Entidad comunica a este Programa Nacional respecto de los alcances del Informe N° 003-2020-AHD-AC-OGD-SG/MINSA, de fecha 28 de enero de 2020, con el que el Ministerio de Salud, a solicitud del OCI de la Entidad, brindó información respecto de la relación contractual que lo unía con la servidora **María Isabel Vigo Quiñones**, manifestando lo siguiente:

“(…) la Directora Ejecutiva de la Oficina de Gestión Documental del Ministerio de Salud remite el Informe N° 003-2020-AHD-AC-OGD-SG/MINSA (...) de cuya revisión se advierten tres (3) comprobantes de pagos realizados a la Sra. María Isabel Vigo Quiñones durante los meses de agosto, setiembre y octubre de 2016 respectivamente, por el servicio prestado como asistente administrativo en el Servicio Móvil de Urgencias y Emergencias (DSAMUE) (...)”

Al respecto, se colige que la documentación remitida mediante el documento de la referencia b), no acredita la experiencia específica de la Sra. María Isabel Vigo



*Quiñones en el desempeño de funciones en materia de Recursos Humanos o selección de personal, como lo señala su declaración jurada (...).*

Que, en adición a ello, se advierte en el expediente administrativo que las funciones que realizaba la servidora procesada, según las actas de conformidad de servicios, eran las siguientes:

- *“Recibir, registrar, clasificar y tramitar los documentos que ingresaron y han generado las diferentes unidades funcionales y/o área de la DSAMUNE.*
- *Organizar el registro de la documentación en medios físicos e informáticos, preservando su integridad y confidencialidad.*
- *Organizar y mantener actualizado el archivo de la documentación, previa clasificación y coordinación.*
- *Otras actividades que para el cumplimiento de los objetivos de la institución fueron encomendadas por el jefe inmediato”.*

Que, sobre el particular, corresponde afirmar que, del análisis de los documentos proporcionados por el Ministerio de Salud respecto de la experiencia laboral de la servidora **María Isabel Vigo Quiñones** en el Instituto de Gestión de Servicios de Salud, se advierte que las labores realizadas por la misma y que fueron declaradas por ella en el Anexo 02 del proceso de convocatoria CAS 084-2019-PENSION65, no se encuadran dentro de lo requerido en los términos de referencia del proceso de convocatoria citado, del cual resultó ganadora.

Que, del mismo modo, la imputada declaró en el anexo N° 2 Curriculum Vitae del 23 de julio de 2019, en el numeral 3, del literal a) Experiencia General de la sección III. Experiencia Laboral, haber laborado en el CEBA-PAEBA-VES<sup>1</sup>, como Asistente Administrativo del 01 de octubre de 2012 al 31 de diciembre de 2014 (2 años y 2 meses), señalando como función desempeñada:

*“Recepción y registro de documentos, coordinación con las supervisoras para el reparto de material, elaboración de requerimientos, recepción de llamadas, atención al público, seguimiento a los requerimientos de la oficina. Elaboración de documentos de la coordinación, archivo y custodia de documentos”.*

Que, esta declaración dada por la imputada sobre su experiencia general, se sustentaría en la constancia otorgada por la Directora del Centro de Educación Básica Alternativa de Villa El Salvador, quien señaló que la imputada desempeñó labores como Asistente Administrativo de esta institución desde el 01 de octubre del 2012 al 31 de diciembre de 2014.

Que, sin embargo, mediante el Oficio N° 07-2020-MIDIS/P65-OCI de fecha 9 de enero de 2020, el Órgano de Control Institucional de este Programa Nacional requirió información al Centro de Educación Básica Alternativa de Villa El Salvador (CABE-PAEBA-VES), a efectos de que informe si es que la señora María Isabel Vigo Quiñones ha laborado o brindado servicios como asistente administrativo bajo cualquier modalidad contractual desde el 1 de octubre de 2012 al 31 de diciembre de 2014.

Que, en respuesta a ello, mediante el Oficio N° 008-2020-CEBA-PAEBA-VES-UGEL01-SJM, de fecha 23 de enero de 2020, el CABE-PAEBA-VES, comunicó lo siguiente:

*“Informarle que se ha buscado entre los documentos pertinentes de nuestro CEBA y NO se encuentra ningún registro de la persona María Isabel Vigo Quiñones en los años 2012 al 2014”.*

Que, en este estado corresponde precisar que a pesar de haber sido legalmente notificada con la carta que contiene la imputación de cargos la procesada no ha presentado sus descargos.

---

<sup>1</sup> PAEBA: Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos

## **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

Que, el numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece como uno de los principios de todo procedimiento administrativo, al Principio de presunción de veracidad:

*“1.7 (...) En la tramitación del procedimiento administrativo se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, **responden a la verdad de los hechos que ellos afirman** (...). (el resaltado es nuestro)”*

Que, en concordancia con ello, el artículo 52° del mismo cuerpo normativo, regula que “todas las declaraciones juradas, los documentos sucedáneos presentados y la información incluida en los escritos y formularios que presenten los administrados para la realización de procedimientos administrativos, se presumen verificados por quien hace uso de ellos, así como de contenido veraz para fines administrativos (...)”. (el resaltado es nuestro).

Que, en ese contexto, cabe mencionar que SERVIR, a través de su Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, ha desarrollado de manera específica el supuesto que es materia de análisis en el presente procedimiento administrativo disciplinario. Así, a través de los siguientes fundamentos, se expone:

*“(...)”*

24. *Así pues, la Ley N° 27815, establece que, de acuerdo con el principio de probidad, el servidor público “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”. La sujeción a este principio, como es lógico, garantizará la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, lo cual finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado.*

25. *Asimismo, la mencionada ley recoge el principio de 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”.*

26. *Adicionalmente, se alude al principio de veracidad, por el cual el servidor “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”. A través del cual se pretende garantizar también la aptitud moral de los servidores públicos.*

27. *En ese sentido, una conducta proba implicará que el servidor actúe con honradez, rectitud e integridad desde que es contratado por la entidad, por ejemplo, al brindar la información completa y veraz que se le solicita para el acceso al puesto y/o cargo público. 28. Además, el servidor deberá contar con aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, permitiendo “que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad”.*

29. *Asimismo, se requiere que el servidor se exprese con veracidad y autenticidad respecto de todas las declaraciones, afirmaciones y documentos que genere y presente; por lo que, es su responsabilidad confirmar la certeza de los hechos que afirma, por ejemplo, respecto de la información que hubiese brindado en su hoja de vida o currículo”.*

Que, sobre el particular, Núñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno<sup>2</sup>.

Que, en este sentido, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo actuar, pues les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.

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

Que, así, vemos que en el presente caso a la procesada se le imputa haber transgredido los principios éticos de probidad, idoneidad y veracidad, toda vez que presentó información inexacta en el marco de su postulación a la Entidad; específicamente por lo declarado en sus formatos de postulación, tanto en los rubros de experiencia general como específica verificándose que no cumplía con la experiencia solicitada para el puesto.

Que, sobre el particular, en el caso de la experiencia general, la impugnante declaró, para las labores de Analista de Sección de Personal, que tenía dos (2) años y un (1) mes de experiencia específica por sus labores en IGSS-SAMU; no obstante, se advierte que la Entidad solicitó al órgano respectivo informe sobre las actividades realizadas por la impugnante en dicho puesto, señalándose mediante el Informe 003-2020-AHD-AC-OGD-SG/MINSA, de forma literal, lo siguiente:

*“Sí, la Sra. María Isabel Vigo Quiñones, brindó servicios bajo cualquier modalidad contractual, en el área de Recursos Humanos de la Unidad Funcional de Atención Pre Hospitalaria - DSAMUE o en el instituto de Gestión de Servicios de Salud, desde el 03 de febrero de 2015 al 3 de marzo de 2017 de manera ininterrumpida”.*

Que, complementando la información antes mencionada, se tiene en el expediente administrativo que las funciones que realizaba la impugnante, conforme a las actas de conformidad de servicios suscritas, correspondían a lo siguiente:

- *“Recibir, registrar, clasificar y tramitar los documentos que ingresaron y han generado las diferentes unidades funcionales y/o área de la DSAMUE*
- *Organizar el registro de la documentación en medios físicos e informáticos, preservando su integridad y confidencialidad.*
- *Organizar y mantener actualizado el archivo de la documentación, previa clasificación y coordinación.*
- *Otras actividades que para el cumplimiento de los objetivos de la institución me fueron encomendadas por mí jefe inmediato superior”.*

Que, de lo antes expuesto, resulta pertinente precisar que la declaración falsa en cuestión no es por no haber laborado en el IGSS-SAMU, sino por las funciones que habría desarrollado, las mismas que no se encuadran en el perfil requerido al momento de su postulación en la Entidad.

---

<sup>2</sup> NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.



Que, en el extremo relativo a la experiencia específica declarada por la impugnante, la misma no corresponde con la exigencia prevista para la plaza que alcanzó, con lo cual subsiste su responsabilidad respecto de las infracciones señaladas, al no haberse desvirtuado lo señalado en este extremo.

Que, por otro lado, respecto a la información relativa a la experiencia general, la procesada incluyó su labor entre los años 2012 al 2014 en el CEBA-PAEBA VES; sin embargo, ante el requerimiento de información por parte de la Entidad, la dirección de dicho centro de estudios, este respondió con el Oficio No 008-2020-CEBA-PAEBA-VES-UGL.01-S.J.M, informando que no existían registros de que la procesada se hubiera desempeñado en dicho periodo, como servidora del mismo.

Que, no obstante del expediente administrativo del caso se advierte que para sustentar su periodo de labores en el CEBA-PAEBA VES la procesada presentó la declaración jurada de un presunto docente ( Nemuel Ostos Urbina, de fecha 24 de agosto de 2020), en la cual dicho profesional manifiesta: “He laborado en el CEBA PAEBA VES en el cargo de profesor de educación secundaria desde el año 2012 hasta el año 2014. En ese sentido, puedo afirmar que la señora María Isabel Vigo Quiñones ha laborado en el CEBA PAEBA de Villa El Salvador, desde el 1 de octubre de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 (...)”; al respecto, de este medio probatorio considera el mismo no genera convicción sobre lo afirmado por la procesada toda vez que no precisa las funciones desarrolladas por la referida servidora, y más aún, un docente no es un representante legal de una institución o entidad, que tenga la competencia para acreditar las labores desempeñadas por el personal.

Que, con el informe de vistos el Órgano Instructor recomendó la imposición de la sanción de DOCE (12) meses de suspensión, y mediante la Carta N° D000002-2023-PENSIÓN-UPDI, le fue notificada válidamente a la procesa el día 14 de marzo 2023, concediéndole tres (03) días hábiles para presentar su solicitud de programación de informe oral al Órgano Sancionadora.

Que, la procesada mediante solicitud de fecha 14 de marzo de 2023, solicito, se le conceda fecha y hora para realizar su informe oral por lo que mediante Carta N° D000003-2023-PENSIÓN-UPDI, se le programó la rendición de su informe oral el día 17 de marzo de 2023 a las 09:00 am, haciéndole llegar el enlace de conexión a la plataforma Google meet.

Que, la diligencia del informe oral se llevo a cabo en la fecha y hora porprogramadas, y con la presencia de la autoridad del órgano sancionador, la procesada y la secretaria técnica, conforme se advierte del acta firmada por las mencionadas; al respecto la procesada ejerció su derecho a la defensa, esgrimiendo principalmente los siguientes argumentos:

- *Que, pide disculpas y reconoce que no debió presentar en su postulación al cargo de analista de Recursos Humanos las constancias que le expidieron la Directora del CEBA – PAEBA “Villa El Salvador” y el jefe de la Unidad de Atención Pre hospitalaria del SAMUMINSA, pues de acuerdo a lo indicado por SERVIR ellos no eran los funcionarios competentes para emitir dichas constancias.*
- *Que, dichas constancias fueron solicitadas de buena fe, y que sus jefes que también se las otorgaron de buena fe, y que SERVIR en ningún momento ha cuestionado la veracidad o autenticidad de las mismas.*
- *Que, en concordancia con lo señalado, la procesada indica que sus documentos no son falsos y considera que es importante aclarar dicha situación.*
- *Que, durante su permanencia en la entidad, siempre trabajo esforzada y comprometidamente cumpliendo todas las funciones que le encomendaba la jefatura.*
- *Que, ya la entidad la sancionó 03 meses de suspensión y que ahora propone 12 meses más, lo cual le parece excesivo y solicita se reconsidere la propuesta del órgano instructor, sin embargo, señala que va aceptar la sanción que la autoridad sancionadora le imponga, pero pide que esta sea razonable, y se tenga en consideración que ya fue sancionada por 03 meses y una sanción más larga perjudica su reinserción laboral.*

Que, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, este despacho aprecia que se encuentra acreditada la responsabilidad de la servidora procesada **María Isabel Vigo Quiñones**, en su calidad de analista de selección de personal de la Unidad de Recursos Humanos, ya que, consignó información falsa en el anexo 2 (Resumen curricular del postulante), para acceder a la plaza de analista de selección de personal a través de la convocatoria del proceso CAS N° 084-2019, En consecuencia, se colige que la referida servidora tenía pleno conocimiento que la información consignada en el referido anexo, no se ajustaba a la realidad de los hechos, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral con la entidad (Contrato CAS N° 104-2019-MIDIS/P65), configurándose así la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la infracción a los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, correspondiendo que se aplique la sanción respectiva;

Que, a fin de determinar la sanción administrativa disciplinaria correspondiente de conformidad con el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en concordancia con lo establecido por la Resolución de Sala Plana N° 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> | La servidora en mención ha accedido a un puesto de trabajo de manera ilegal, consignando información falsa en el Anexo 02 del proceso de convocatoria CAS N° 084-2019-PENSION65, incumpliendo el perfil establecido para dicho puesto y vulnerando gravemente los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en la Ley 27815, de igual manera se han afectado la transparencia y la meritocracia del acceso al servicio público                                                                                                                                |
| <b>b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</b>                                      | No resulta aplicable.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <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, ninguna circunstancia externa a los hechos imputados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <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>                                                           | En el presente caso se ha configurado la figura de la infracción permanente, ya que la procesada se valió de información falsa para acceder al puesto de analista de selección de personal de la Unidad de Recursos Humanos, suscribiendo su vínculo laboral con la entidad a través del contrato CAS N° 104-2019-MIDIS/P65, advirtiéndose que, dicho hecho infractor ha permanecido en el tiempo mientras la servidora procesada se mantuvo prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica, desde el 2 de marzo de 2020 hasta el 2 de septiembre de 2022. |
| <b>i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso</b>                                               | En el presente caso, la procesada ha obtenido derechos y beneficios propios de un servidor público, tales como capacitaciones, seguro social etc.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

Que, en este estado resulta necesario señalar que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo<sup>3</sup>;

Que, se debe tener en cuenta que el numeral 9.3 del artículo 9° de la versión actualizada de la Directiva N° 0002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil establece lo siguiente:

*“(...) en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello (...)”*

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC, ha señalado en su numeral 2.13 que : *“En caso de la variación de la sanción por alguna de las autoridades del procedimiento, no es necesario que se reencause en procedimiento a través de la Secretaría Técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (**órgano sancionador**), la sanción variada siempre que se trate de una menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico quien puede lo más, puede lo menos (...)”*;

Que, si bien el Órgano Instructor de acuerdo a sus atribuciones consideró que resultaba pertinente recomendar la sanción de *“Suspensión sin goce de remuneraciones por doce (12 ) meses”*, esta autoridad del Órgano Sancionador, de conformidad a las facultades conferidas por ley, considera que del resultado del procedimiento administrativo disciplinario ha quedado acreditada la responsabilidad administrativa de la señora María Isabel Vigo Quiñones, en la comisión de la falta imputada, razón por la cual es pasible de sanción administrativa; sin embargo al haberse acreditado la concurrencia de circunstancia atenuantes, tales como el reconocimiento de la falta y la ausencia de antecedentes que evidencien una conducta reincidente de parte de la procesada y en concordancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, **DECIDE** imponer la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS (06) MESES**, la cual se encuentra establecida en el literal b) del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057;

Que, de conformidad a lo previsto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, se puede interponer el recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; siendo que el artículo 118 del citado Reglamento General señala que el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el mismo que se encargará de resolverlo; mientras que, en el caso de suspensión y destitución, el recurso de apelación se interpondrá ante el Órgano Sancionador quien lo elevará al Tribunal del Servicio Civil. La apelación no tiene efecto suspensivo;

Que, de conformidad, al informe de vistos y lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria:

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN POR SEIS (06) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES** a la señora **María Isabel Vigo Quiñones** quien al momento de los hechos se desempeñaba como Analista de Selección de Personal de la Unidad de Recursos Humanos del

<sup>3</sup> RESOLUCIÓN N° 002552-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, en mérito a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2.- ENCARGAR** a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, notifique la presente resolución a la señora **María Isabel Vigo Quiñones**, precisándole que tiene expedito su derecho para interponer, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, cualquiera de los recursos administrativos contemplados en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, a fin de que la Dirección Ejecutiva o el Tribunal del Servicio Civil resuelvan el mismo, según corresponda. Realizada la notificación deberá hacer de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos.

**Artículo 3.- REMITIR** el expediente y el presente acto resolutorio a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, para su archivo y custodia.

**Artículo 4. - DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos adjunte al legajo de la señora **María Isabel Vigo Quiñones**, copia de la presente Resolución y la notificación de la misma. Asimismo, quede firme y consentida, realice el registro de la sanción en el aplicativo del Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles – SERVIR.

**Artículo 5. - DISPÓNGASE** que la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, en el plazo máximo de dos (02) días hábiles de haber sido comunicada por la Unidad de Recursos Humanos que la presente resolución ha quedado firme y consentida, efectúe su publicación en el portal institucional del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”: <http://www.gob.pe/pension65>.

**Regístrese y comuníquese.**

**«ROSA MARIA PRETELL AGUILAR»**  
**«JEFE DE UNIDAD DE PROYECTOS Y DISEÑO DE INTERVENCIONES»**  
Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pension65