

San Borja, 01 de Febrero de 2025

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° -2025-UAD-INSNSB

VISTOS:

El expediente SCDG-D20240005515, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra de la servidora Luz María Paisig Chacón; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Título V de la Ley N ° 30057, Ley del Servicio Civil, establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final, es de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057;

Que, de este modo, el Reglamento General de la Ley N°30057, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N°075-2016-PCM, N ° 084-2016-PCM, N°012-2017-JUS, N ° 117-2017-PCM y N ° 127-2019-PCM, vigente desde el 04 de junio del 2014, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación;

Que, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, así como de su Reglamento General, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014; por lo que, a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento;

Que, por su parte, según la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil establece que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley precitada, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado a la Ley y sus normas reglamentarias. Asimismo, establece que el Código de Ética de la Función Pública se aplica solo en los supuestos no previstos en la Ley; por lo que, queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario para una misma conducta infractora;

Que, el artículo 106 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo estos la fase instructiva, conformada por el Acto de Inicio del PAD, el Descargo por Escrito del Servidor Procesado y el Informe del Órgano Instructor. La fase sancionadora compuesta desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción o la declaración de no ha lugar;

Que, el artículo 91 de la Ley N ° 30057, *"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor"*;



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

Que, el artículo 115 ° del citado Reglamento General, establece que el acto que pone fin al Procedimiento Disciplinario en primera instancia debe contener al menos la referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto a la falta que se estime cometida, la sanción impuesta, el plazo para impugnar, y la autoridad que resuelve el recurso de apelación. De igual modo, conforme a lo regulado en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N ° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR/PE, el acto de sanción debe contener los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción;

Que, el Manual de Operaciones del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja (INSNSB), aprobado mediante Resolución Ministerial N ° 512-2014/MINSA, establece que el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, es la Unidad Ejecutora que tiene como una de sus funciones generales, brindar servicios altamente especializados de salud a través de sus diferentes servicios. Igualmente se señalan las funciones de cada Unidad Orgánica, entre ellas las de Gestión de los Recursos Humanos asignadas a la Unidad de Administración; por lo que, es la Unidad Orgánica quien hace las veces de Oficina de Recursos Humanos en el INSNSB;

Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que forma parte del presente expediente, la Nota Informativa N ° 000095-2024-LPER-ERH-UAD-INSNSB de fecha 20 de mayo del 2024 donde el responsable del legajo de personal hace de conocimiento a su jefatura que en el proceso de implementación de la Directiva N ° 0003-INSN-SB/UAD-2022, aprobada con Resolución Directoral N ° 000207-2022-DG-INSNSB, se ubicó el legajo de la servidora Luz María PAISIG CHACÓN, quien labora en la Entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, y luego de haber organizado la documentación respectiva se observa que el citado expediente no contiene la Resolución de SERUMS, contando solo con constancias que registran el inicio y término del SERUMS. Al respecto, se adjunta copia de la Solicitud de Resolución de SERUMS ante el MINSA, Oficio SERUMS N ° 067-92 sobre relación de Profesionales Enfermeras que iniciaron su servicio a partir del 1 de marzo de 1992, Constancia de la Dirección de Docencia y Desarrollo de Recursos Humanos del INSN sobre realización de SERUMS y Constancia que señala que la administrada Luz PAISIG CHACÓN ha concluido su SERUMS;

Que, mediante Carta S/N de fecha 24 de mayo del 2024 la servidora Luz María PAISIG CHACÓN manifiesta que habiendo terminado su carrera realizó SERUMS en el INSN BREÑA (01/03/1992 al 28/02/1993), y que por asuntos que escapan a su persona se le otorgó una constancia al haber cambios en el MINSA. Asimismo, señala que a pesar de sus problemas de salud siguió insistiendo tanto en el MINSA como en la DIRIS LIMA CENTRO, en la cual dejó su última solicitud. Por último, adjunta copias de la solicitud de resolución de Serums en DIRIS LIMA CENTRO con fecha 06 de febrero del 2024, Solicitud de firma del Informe Final del SERUMS, Carta N° 55-2024-OP-INSN de fecha 25 de enero del 2024 sobre devolución de expediente, 02 Constancias emitidas por el INSN Breña referidas al término de SERUMS, y otro;

Que, luego con Informe N° 000353-2024-ALB-ERH-UAD-INSNSB de fecha 11 de junio del 2024 citando el Oficio N° 3948-2019-OGGRH-OARH-EIE/MINSA del 09 de octubre del 2019, el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, respecto a la resolución de término de SERUMS “ señala que (...) *no figura en la nómina actual de la Administración Central del Ministerio de Salud y no tiene tarjeta Kardex histórico, motivo por el cual no es posible atender lo requerido*”. En ese sentido, concluye que, teniendo en cuenta las disposiciones legales que se rige bajo la propia normativa de SERUMS contenido en la Ley N° 23330 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-97-SA, no



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

podría considerarse documentación distinta a lo establecido en la mencionada norma, ello no solo afecta el principio de legalidad, sino también, el derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público en un régimen de igualdad de oportunidades que atañe a toda persona que participa en un proceso de selección, en razón a que evidenciaría un presunto trato diferenciado con respecto a los demás postulantes que si presentaron la documentación requerida en el proceso de la convocatoria CAS-2013;

Que, con Memorando N ° 000070-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 12 de junio del 2024, Secretaria Técnica solicita al Equipo de Recursos Humanos la resolución de designación del Comité de Selección encargado del proceso de selección en la cual la servidora Luz María PAISIG CHACÓN se presentó para prestar servicios en el INSNSB. Igualmente, se requiere la remisión de las bases del proceso de selección, así como toda la documentación sobre la evaluación, calificación, resultados de los mismos, entre otros. Por último, se alcance el informe escalafonario de la citada administrada;

Que, en Nota Informativa N ° 000045-2024-SP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 24 de junio del 2024 se informa que del Archivo Central del INSNSB se ha recibido la documentación de los procesos de convocatoria CAS 2013, en los cuales se efectuó la búsqueda de la Resolución de Designación del Comité de Selección, siendo que no se halló la misma, sin embargo de acuerdo a las Bases del Proceso CAS N ° 062-2013, se aprecia que el comité estuvo conformado por los siguientes servidores: Brigitte ROSPIGLIOSI ORBEGOSO (Representante-Presidenta de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud), Eleonor Soledad CARPIO MOSCOSO (Representante de Enfermería del INSNSB) y Lorenzo RAMOS VÁSQUEZ (Representante de la Administración del INSNSB). Al respecto se adjunta el Acta de REUNIÓN N° 064-2013-INSN-SB/CECAS/MINSA, Bases del Proceso CAS N° 062-2013 – Convocatoria para la Contratación Administrativa de Ciento Veinte (120) Profesionales de Enfermería, Evaluación Técnica de Conocimientos y Entrevista Personal de Luz María PAISIG CHACÓN, Resultado de la Convocatoria N° 062, entre otros;

Que, con Nota Informativa N° 000055-2024-SP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 18 de julio del 2024 el Área de Selección de Personal, señala que de acuerdo al Oficio N° 062-2013-CECAS/INSNSB/MINSA se remite el resultado de la evaluación de la Convocatoria N° 062-2013, en el cual está comprendida la servidora Luz María PAISIG CHACÓN, precisando los puntajes obtenidos en la evaluación curricular, de evaluación técnica, y entrevista personal;

Que, con Memorando N ° 000079-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 19 de julio del 2024 se traslada la Nota Informativa N ° 000125-LPER-ERH-UAD-INSNSB, que remite el Informe Escalafonario de la servidora Luz María PAISIG CHACÓN, señalando que labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N ° 1057-CAS a partir del 01 de enero del 2014 a la actualidad;

Que, con CARTA N ° 000031-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 31 de octubre del 2024 se programa citación para declaración indagatoria de la servidora investigada, siendo que la misma se reprogramó para el 07 de noviembre del 2024, y luego fue postergada para el día 11 de noviembre del mismo año. Así, de la declaración efectuada, en presencia de la representación legal de la administrada, esta manifestó lo siguiente:

¿Usted sabía que uno de los requisitos para acceder al cargo de enfermera en el Concurso CAS N° 062-2013, según lo dispone la Ley N ° 23330 de fecha 10 de diciembre de 1981 era haber realizado el SERUMS, explique? -

Si, tenía conocimiento.-----

¿En el momento de la postulación a la convocatoria al proceso CAS N ° 062-2013, anexó en su expediente curricular la resolución de SERUMS?-----



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

No, solo contaba con dos constancias de haber finalizado el SERUMS, las cuales fueron anexadas en mi expediente curricular, y fueron aceptadas por la comisión, sin ninguna observación, y que adjunto en copia fedateada en la presente.-----

¿Usted cuenta con resolución que acredite fehacientemente haber realizado el SERUMS emitida por la entidad correspondiente en la actualidad?-----

No, está en trámite en la DIRIS Lima Centro, siendo el estado actual el de proyección y firma de la resolución Serums. -----

¿Usted cuenta con constancia expedida por las Autoridades del Instituto Nacional de Salud del Niño Breña, donde señala que usted habría realizado su SERUMS los años 1992 y 1993?-----

Si, cuento con las dos constancias emitidas por: el Jefe de Personal y la Dirección de Docencia y Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital del Niño Breña.-----

¿Cómo usted señala haber realizado SERUMS en los años 1992 y 1993 en el Instituto de Salud del Niño Breña, precise que entidad le abonaba sus remuneraciones, y en qué entidad bancaria?-----

Recibía una contribución, pero no hay registro de ningún tipo de boleta.-----

¿Cuándo fue declarada como una de las ganadoras del Proceso CAS N ° 062-2013, le solicitaron que subsanara la presentación de la resolución de SERUMS?-----

Sí, el área de Recursos Humanos me solicitó que subsanara dicha omisión, por lo cual realicé el trámite correspondiente en fecha 11 de noviembre del 2013 ante el Ministerio de Salud Expediente 13116137-001. Adjunto copia de constancia de trámite.-----

¿A la fecha que rinde la presente declaración, usted cuenta con Resolución de haber realizado SERUMS?-----

No, porque está en trámite.

Indique si tiene algo más que agregar a la citada declaración.-----

Que, la proyección de SERUMS se encuentra en la DIRIS CENTRO y está pendiente de la firma del Área Ejecutiva.

Que, con Informe de Precalificación N° 000062-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 29 de noviembre del 2024 Secretaría Técnica recomienda instaurar Proceso Administrativo disciplinario en contra de la servidora Luz María Paisig Chacón, en tanto su actuación no habría estado dentro de los cánones de los principios de probidad y veracidad, teniendo presente que la misma no habría presentado copia de la Resolución de SERUMS en su expediente curricular conforme lo exigía las Bases del Proceso CAS N ° 062-2013, habiendo adjuntado en su lugar dos constancias que no reunían tal condición;

Que, luego, con CARTA N ° 05-2024-UE-INSNSB de fecha 10 de diciembre del 2024 se dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario con la referida administrada por presuntamente haber cometido la falta de carácter disciplinario, establecida en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N ° 27815, principios de Probidad y Veracidad, respectivamente, que se subsumen en el literal q) del artículo 85° de la Ley N ° 30057. Documento que es notificado con Cargo de Notificación N° 049-2024-UAD-ST-INSN-SB;

Que, posteriormente con Escrito S/N de fecha 12 de diciembre del 2024, la servidora Luz María Paisig Chacón cumple con presentar sus descargos, solicitando declarar la inexistencia



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

de la responsabilidad administrativa disciplinaria, y que se le absuelva de los supuestos cargos en su contra, disponiéndose la conclusión y archivo del proceso administrativo iniciado. A tal efecto sostiene que por el principio de inmediatez supone que la respuesta sancionadora del empleador tanto en el sector público como privado, ante la toma de conocimiento de la comisión de una falta, esta debe darse dentro de un plazo razonable, y que, si ello no ha ocurrido, es porque el empleador ha decidido perdonar la falta cometida. En ese tenor, también señala que entre la comisión de la presunta falta de carácter disciplinario, el conocimiento del hecho por parte de la entidad y la notificación del acto de inicio de procedimiento administrativo han transcurrido once (11) años once (11) meses, veintinueve (29) días, lo que implica la condonación u olvido de la supuesta falta, en tal sentido, solicita la prescripción del inicio del procedimiento administrativo, debiendo dejar sin efecto el mismo y el archivo definitivo de los actuados del presente expediente;

Que, finalmente, con fecha 14 de diciembre del 2024, la procesada Luz María Paisig Chacón solicita se proceda a la devolución de la Carta N° 05-2024-UE-INSNSB sosteniendo que con fecha 29 de noviembre del 2024, el Secretario Técnico le notificó el Informe de Precalificación N° 062-2024-ST-UAD-INSNSB en el que RECOMIENDA disponer el inicio de procedimiento administrativo a la recurrente. Luego, señala que con fecha 06 de diciembre del año en curso, mediante correo electrónico presentó sus descargos ante su despacho como Órgano Instructor del PAD solicitando la prescripción de la falta, dado el excesivo tiempo transcurrido. Y que con fecha 10 de diciembre se le dispone el Inicio del Procedimiento Administrativo sin haber meritado en ninguno de sus extremos sus descargos realizados, con lo cual se estaría vulnerando el debido proceso;

Que, con Informe N° 000026-2025-UAD-INSNSB (Informe del Órgano Instructor) de fecha 13 de enero del 2025, la Jefa de la Unidad de Enfermería del INSNSB, en su condición de Órgano Instructor, concluye que la servidora Luz María PAISIG CHACÓN incurrió en la falta administrativa establecida en el numeral 2 principio de probidad y numeral 5 principio de veracidad del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, que se subsumen en el literal “q) *Las demás que señale la ley*” del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 que establece que “son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo”. Esto, en razón de que era exigible obligatoriamente presentar la Copia de la Resolución de SERUMS para ser admitida en el respectivo proceso de selección a que postulaba. En ese sentido, recomienda una sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA;

Que, en cumplimiento del Primer Párrafo del Numeral 17.1¹ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112² del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, mediante Carta N° 000025-2025-XX-INSNSB, se le comunicó el citado informe instructor a la servidora procesada, siendo notificada con fecha 20 de enero del 2025, en atención al derecho de solicitar un Informe Oral ante el Órgano Sancionador; sin embargo, dicha actuación procesal no fue solicitada por la interesada en el plazo concedido;

Que, en ese estado, la suscrita toma conocimiento del presente expediente, atendiendo a que, en casos de suspensión sin goce de remuneraciones, este se aplica previo proceso administrativo disciplinario. En este caso, 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

¹ Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

² Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito.”



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

recursos humanos o quien haga sus veces. En ese marco, la que suscribe la presente resolución le corresponde intervenir como Órgano Sancionador, conforme a las facultades previstas en la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 y normas concordantes;

La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.

Que, la infracción incurrida por la servidora Luz María Paisig Chacón se encuentran enmarcados en los hechos de falta administrativa disciplinaria consistente en haber presentado documentos que no cumplieran con los requisitos de admisibilidad estipulado en las bases del proceso de selección, y que sirvieron para ingresar al cargo que ostenta como Profesional en Enfermería. Así en el expediente de postulación que se registra con fecha 13 de noviembre del 2013 no se halla la Copia de Resolución de SERUMS, exigido como requisito obligatorio en la Convocatoria CAS N° 062-2013. En ese sentido, se le imputa haber incurrido en la falta administrativa establecida en el numeral 2 principio de probidad y numeral 5 principio de veracidad del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, que se subsumen en el literal q) “ *Las demás que señale la ley*” del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 que establece que “*son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo*”;

Que, los hechos probatorios que sustentan la comisión de la falta, se constituyen principalmente por la ausencia de la Copia de Resolución de SERUMS en el momento en que la administrada presentó su expediente curricular, y de la cual tenía conocimiento conforme se ha recabado de su declaración de fecha 11 de noviembre del presente año, así a detalle la procesada señaló lo siguiente:

4. ¿Usted sabía que uno de los requisitos para acceder al cargo de enfermera en el Concurso CAS N° 062-2013, según lo dispone la Ley N° 23330 de fecha 10 de diciembre de 1981 era haber realizado el SERUMS, explique? -----

Si, tenía conocimiento. -----

Que, en ese contexto también, podemos señalar que como medio documental de la exigencia de tal requisito están las Bases de la Convocatoria para la Contratación Administrativa de CIENTO VEINTE (120) PROFESIONALES EN ENFERMERIA signado con PROCESO CAS N° 062-2013, en el que se anota expresamente que se debía anexar la Copia de la Resolución de SERUMS;

Que, del mismo modo, se encuentra el Informe N° 000353-2024-ALB-ERH-UAD-INSNSB de fecha 11 de junio del 2024 citando el Oficio N° 3948-2019-OGGRH-OARH-EIE/MINSA del 09 de octubre del 2019, el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, sobre lo formulado por la recurrente respecto a la resolución de término de SERUMS “ *señala que (...) no figura en la nómina actual de la Administración Central del Ministerio de Salud y no tiene tarjeta Kardex histórico, motivo por el cual no es posible atender lo requerido*”. Vale decir al momento de la postulación, no contaba con la referida resolución que acreditaba fehacientemente haber cumplido el SERUMS;

Que, finalmente, como uno de los medios probatorios en mérito al cual se habría concretado la falta, está los resultados finales del del Proceso CAS N° 062-2013, conforme consta del OFICIO N° 062-2013-CECAS/INSN-SB/MINSA de fecha 29 de noviembre del 2013 donde se declara como ganadora a la procesada;



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

Que, en ese sentido, como se advierte de los documentos antes glosados, este despacho en condición de Órgano Sancionador coincide con la autoridad instructora en que la servidora Luz María PAISIG CHACÓN incurrió en la falta administrativa establecida en el numeral 2 principio de probidad y numeral 5 principio de veracidad del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, que se subsumen en el literal q) “*Las demás que señale la ley*” del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 que establece que “*son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo*”;

Que, en principio debemos señalar que el SERUMS al ser un programa de servicio en salud tiene características particulares que permiten su desarrollo en instituciones públicas o privadas, e incluso puede ser remunerado o ad honorem. **Este servicio se cumple una sola vez y constituye un requisito indispensable para ingresar a laborar en los establecimientos del Sector Público en la condición de nombrados, contratados o por servicios no personales.** (el subrayado y la negrita es nuestro);

Que, teniendo presente ello, con fecha 07 de noviembre del 2013 se publicó la Convocatoria para la Contratación Administrativa de CIENTO VEINTE (120) PROFESIONALES EN ENFERMERIA signado con PROCESO CAS N° 062-2013, del cual se denota como requisitos de admisibilidad poseer COPIA SIMPLE DE RESOLUCIÓN DE SERUMS según el acápite II PERFIL DEL PUESTO de las Bases, así mismo según el capítulo VII DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR se señala que al currículum vitae documentado, se deberá adjuntar solo la documentación que sustente el cumplimiento de los requisitos mínimos indispensables y en el orden establecidos en el punto N° II “Perfil del Puesto” y se agrega que la información consignada tiene carácter de Declaración Jurada por lo que la postulante será responsable de la información consignada en dicho documento y se somete al proceso de fiscalización. En ese sentido, se reitera que se debe anexar la Fotocopia de resolución de SERUMS para todos los casos indicados en la Ley N° 23330 – Ley del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud;

Que, entonces de acuerdo a lo estipulado era exigible obligatoriamente la Copia de la Resolución de SERUMS para ser admitido en el respectivo proceso de selección. Por ello, conforme a lo corroborado, ha quedado demostrado que el Currículo Vitae documentado de la procesada Luz María PAISIG CHACÓN ingresado ante el Comité de Evaluación de Contratos en fecha 13 de noviembre del 2013, no contaba con el citado documento (resolución), en su lugar, se anexó dos constancias; una emitida por el Jefe de Personal de fecha 01 de abril de 1993; y otra, de la Dirección de Docencia y Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital del Niño Breña de fecha 29 de marzo de 1993. Adicionalmente adjunta la solicitud de Resolución de SERUMS de fecha 11 de noviembre del 2023 y copia del Oficio SERUMS.Of.N° 067-92 de la relación de profesionales de Enfermería que iniciaron SERUMS a partir del 1 de Marzo de 1992;

Que, por tanto, se evidencia de la falta de resolución de SERUMS en el legajo de la servidora Luz María PAISIG CHACÓN, más aún cuando se hace hincapié en lo indicado por la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud en su Oficio N° 3948-2019-OGGRH-OARH-EIE/MINSA del 09 de octubre del 2019 que al respecto sobre la resolución de término de SERUMS “*señala que (...) no figura en la nómina actual de la Administración Central del Ministerio de Salud y no tiene tarjeta Kardex histórico, motivo por el cual no es posible atender lo requerido*”. Entonces, como se puede advertir la administrada sujeta a este proceso, en el momento de la postulación al PROCESO CAS N° 062-2013 no disponía del documento en cuestión;

Que, teniendo en cuenta esto, conforme lo sustenta el Equipo de Recursos Humanos en su Informe N° 000353-2024-ALB-ERH-UAD-INSNSB de fecha 11 de junio del 2024, las disposiciones legales que se rige bajo la propia normativa de SERUMS contenido en la Ley N°



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

23330 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-97-SA, no podría considerarse documentación distinta a lo establecido en la mencionada norma, ello no solo afecta el principio de legalidad, sino también, el derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público en un régimen de igualdad de oportunidades que atañe a toda persona que participa en un proceso de selección, en razón a que evidenciaría un trato diferenciado con respecto a los demás postulantes que si presentaron la documentación requerida en el proceso de la convocatoria CAS-2013;

Que, en ese sentido, cabe señalar que si bien corresponde a la Administración presumir la veracidad de los documentos presentados por los administrados en los procedimientos, dicha presunción al admitir prueba en contrario, permite determinar que la sola presentación de documentos por el administrado, no significa que deban ser aceptados de forma inmediata, toda vez que resultaría posible que presenten algún vicio que imposibilite dicha aceptación, como sucede en el caso que los administrados presenten documentos falsos o **declaraciones inexactas**, por ejemplo. **(el subrayado es nuevo)**

Que, así denotamos que, de acuerdo a los actuados, existe responsabilidad administrativa de la servidora Luz María Paisig Chacón, al no adjuntar la Resolución de SERUMS al momento de presentar su expediente curricular en el proceso de Convocatoria CAS N° 062-2013. Así esto se puede advertir y corroborar de lo remitido mediante Nota Informativa N° 000055-2024-SP-ERH-UAD-INSNSB, en el que se anexa los documentos de postulación de la mencionada administrada, no encontrándose copia de la citada resolución, tal y como lo exigían las bases del concurso.

Que, al respecto, el numeral 2 de artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, señala expresamente que el servidor actúa de acuerdo a los siguientes principios: *“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”*. En tales circunstancias, en relación al **principio de probidad**, este conlleva al deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta de la procesada vulneró tal principio, toda vez que mantiene un vínculo laboral con la Entidad bajo el influjo de documentación que no era la solicitada en las bases del Concurso CAS N° 062-2013; con tal actitud denotó una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio;

Que, ahora con respecto, al numeral 5 de artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, este manifiesta que el servidor público *“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”*. En ese concepto, es obligación de los servidores actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente la procesada, al haber laborado en la Entidad con documentación que no era la solicitada en el concurso CAS N° 062-2013, trasgredió este principio ético que debe primar en el aparato Estatal;

Que, por tanto, de acuerdo a lo revisado del contenido del expediente curricular de la procesada podemos señalar que vulneró los principios antes anotados, en razón a que tenía pleno conocimiento de que unos de los requisitos de admisibilidad consistía en presentar la respectiva copia de la Resolución de SERUMS que acreditaba formalmente haber realizado el mismo, no obstante, presentó dos constancias que no reunían la misma condición; por ende ingresó a laborar vulnerando los principios de probidad y veracidad, en tanto logro ser declarada como una de las ganadoras del Proceso CAS N° 062-2013, conforme consta del OFICIO N° 062-2013-CECAS/INSN-SB/MINSA de fecha 29 de noviembre del 2013 donde se remite el resultado final de dicha convocatoria. Consecuentemente la falta administrativa se encuentra fehacientemente comprobada, conforme lo recientemente expuesto, siendo pertinente la imposición de una sanción disciplinaria acorde al marco legal vigente;



Sobre los descargos de la procesada

Que, al respecto, la procesada Luz María Paisig Chacón en su escrito de descargos de fecha 12 de diciembre del 2024, hace referencia al PRINCIPIO DE INMEDIATEZ, el cual indica que *“supone que la respuesta sancionadora del empleador tanto en el sector público como privado, que, ante la toma de conocimiento de la comisión de una falta, debe darse dentro de un plazo razonable. Este principio, a su vez se funda en el de la buena fe, que de manera general rige la negociación, celebración y ejecución de los contratos, asumiéndose a partir de el que las sanciones que tengan base en algún suceso en la relación laboral (Cualquiera sea su intensidad, desde una llamada de atención como sanción menor, hasta un despido como sanción extrema) DEBEN SER IMPUESTAS DENTRO DE UN PLAZO RAZONABLE DE CONOCIDA LA FALTA QUE LA MOTIVE, Y QUE SI ELLO NO HA OCURRIDO, ES PORQUE EL EMPLEADOR HA DECIDIDO PERDONAR LA FALTA COMETIDA”*. Así mismo, señala que el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC de fecha 10 de agosto del 2010, señaló que, en la carrera administrativa, el estado debe tomar en cuenta el principio de inmediatez como una pauta orientadora para el ejercicio de su potestad sancionadora. En ese sentido, señala que el principio de inmediatez se aplica a partir de que la entidad empleadora toma conocimiento de la falta cometida y así mismo cuando identifica al infractor a efectos de instaurar el procedimiento disciplinario correspondiente hasta su culminación (con la imposición de la sanción) por lo que su inobservancia estaría vulnerando el derecho del debido proceso de los trabajadores. En ese orden, indica que los hechos acontecieron con bastante anterioridad a la fecha de notificación del acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, pues el hecho data de noviembre del 2013;

Que, además, sostiene que producto de haberse acreditado la trasgresión deliberada del PRINCIPIO DE INMEDIATEZ, ha operado la PRESCRIPCIÓN consagrada en el artículo 94 de la Ley 30057 en concordancia con el numeral 97.1 del artículo 97 del Reglamento de la respectiva ley. Esto, en atención a que *“entre las fechas de la comisión de la presunta falta de carácter disciplinario el conocimiento del hecho por parte de la entidad y la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo han transcurrido once (11) años once (11) meses y veintinueve (29) días lo que implica la condonación u olvido de la supuesta falta de carácter disciplinario”*, por lo que solicita la prescripción del inicio del proceso administrativo aperturada a la recurrente.

Respuesta a Descargos

Que, previamente debemos señalar que con la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento, se establecieron los plazos correspondientes para la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que la aplicación del principio de inmediatez se fundaba en aquellos casos en los cuáles no existía una regulación que permitiese a la Entidad observar los parámetros razonables, tanto para la imposición de la sanción, como la instauración del procedimiento administrativo disciplinario. Sin perjuicio de ello, debe precisarse que el principio de inmediatez resultaba aplicable a los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

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



mencionadas en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015SERVIR/GPGSC³; entre ellas la prescripción;

Que, en virtud de lo expuesto, no corresponde la invocación del principio de inmediatez, como erróneamente sostiene la procesada, sino la sujeción a los plazos de prescripción recogidos en el artículo 94° de la Ley N° 30057, los cuales no se advierte se hayan transgredido en el presente proceso;

Que, en ese mismo tenor, debemos señalar que la prescripción planteada tampoco resulta amparable, teniendo presente que según lo establecido en el fundamento 39 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC “Precedente administrativo 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”, en lo que respecta a la conducta referida al **ejercicio** de la función pública a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica;

Que, en la misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha manifestado en el Informe Técnico N° 835-2019-SERVIR/GPGSC que, “en el escenario en que la entidad imputase a un determinado servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción de contrato), en ese contexto, (...) nos encontraríamos ante una falta permanente dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad”;

Que, en ese sentido, por el carácter permanente de la falta en cuestión se advierte que no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta en sí misma (en este caso, el ejercicio de la función pública de manera antijurídica), por lo que el plazo de prescripción se computará desde que cesa dicha conducta. En ese marco, en el presente caso, no es correcto computar el plazo de prescripción desde que la procesada presentó su expediente de postulación sin la respectiva Copia de Resolución de SERUMS (13.11.2013), en razón, de que nos encontramos ante una falta permanente que subsiste mientras no se extinga el vínculo del servidor con la entidad. Es por ello, que lo aludido por la administrada en ese extremo, respecto a que el caso ha prescrito no resulta atendible (el subrayado es nuestro);

Del escrito solicitando Devolución de la Carta N ° 05-2024-UE-INSNSB

Que, al respecto, de los actuados, se puede apreciar que el área de Secretaría Técnica no realizó ningún tipo de notificación con fecha 29 de noviembre de 2024, que no sea la única efectuada con el Cargo de Notificación N ° 049-2024-UAD-ST-INSN-SB de fecha 10 de diciembre del 2024 en el que se hace de conocimiento oportuno de la Carta N ° 05-2024-UE-INSNSB a la procesada, incluyendo los respectivos anexos del Expediente SCDG-D20240005515;

Que, ahora bien, sin perjuicio, de lo señalado cabe indicar lo desarrollado por el Informe Técnico N ° 000973-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 26 de julio del 2023 que en su numeral

³ “7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo 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”.



2.4 reafirma su opinión emitida en el Informe Técnico N ° 000114-2021-SERVIR-GPGSC, estableciendo lo siguiente:

2.7 En efecto, el primer párrafo del artículo 111° del Reglamento de la LSC, en relación a la presentación de descargos (etapa que surge como consecuencia de un PAD ya iniciado) ha establecido que *“El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente”*. [...]

2.8 Por tanto, solo cuando se advierta el inicio de un PAD, el servidor investigado (en tanto constituye parte interesada del PAD) tendrá derecho a acceder al expediente y a los respectivos antecedentes que contienen la imputación de cargos; de lo cual se desprende que no ostentaría dicho derecho cuando el caso se encuentre en la etapa de investigación preliminar a cargo de la Secretaría Técnica de PAD. [...] [Énfasis y subrayado agregado]

Que, en ese sentido no habido una afectación al debido proceso, en razón de que la administrada Luz María Paisig Chacón ha sido válidamente emplazada con el Inicio del Proceso Administrativo dispuesto por su jefatura a través de la Carta N° 05-2024-UE-INSNSB de fecha 10 de diciembre del 2024, notificado correctamente en la fecha antes precisada, cumpliendo con los requisitos de procedibilidad;

Que, en ese orden, es que con la notificación efectuada a la servidora civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se le brinda el plazo de cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos, conforme lo establece el segundo párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057. Vencido ese plazo que puede ser prorrogable, es que recién se llevará a cabo el análisis de los descargos del servidor a través de la emisión del Informe del Órgano Instructor recomendando, de ser el caso, la sanción a ser impuesta. Cuestión que ha sucedido en el presente procedimiento administrativo;

Que, por tanto, no es amparable lo alegado por la servidora Luz María Paisig Chacón al señalar que no se ha dado respuesta a su descargo a través de la Carta N° 05-2024-UE-INSNSB, siendo que este documento solo constituye el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, y no el medio para dar respuesta a sus peticiones que haya presentado previamente a la notificación de la apertura del PAD. Por esta razón, es que, mediante la presente resolución, se ha dado respuesta a los descargos presentados por la procesada, en relación a la prescripción planteada y demás argumentos expuestos en el presente proceso. En tal sentido, se ha estado cumpliendo con el debido procedimiento, precisando con precisión la responsabilidad respecto a la falta cometida, conforme lo exige el literal a) del artículo 115 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057;

Que, entonces de acuerdo a lo desarrollado, se ha logrado determinar la responsabilidad administrativa de la servidora procesada, en cuanto vulneró los principios de Probidad y Veracidad estipulados en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N ° 27815 respectivamente. Así esto se ha podido evidenciar al constatar que la servidora Luz María PAISIG CHACÓN no presentó la documentación pertinente consistente en la Copia de la Resolución de SERUMS, requisito indispensable para ser admitida en el proceso de Convocatoria CAS N ° 062-2013, en su lugar ingresó dos constancias (antes precitadas) que no fueron parte de lo solicitado en las bases de la convocatoria, originando que dicha información inexacta incluida en su expediente curricular sirviera para obtener un lugar en el resultado final de dicho proceso, al ser declarada ganadora. Por tanto, dicha conducta constituyó una infracción a los principios antes acotados, cometiendo la falta administrativa imputada del literal q) del artículo 85° de la Ley



N ° 30057. Consecuentemente la falta administrativa se encuentra fehacientemente comprobada, conforme lo recientemente expuesto, siendo pertinente la imposición de una sanción disciplinaria acorde al marco legal vigente, siendo la indica la de AMONESTACIÓN ESCRITA de acuerdo a los criterios de graduación que se explican a continuación;

La sanción impuesta

Que, el artículo 103 ° del Reglamento General de la Ley N ° 30057, aprobado con Decreto Supremo N ° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se debe: a) verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título; b) tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida y c) graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil;

Que, en tanto se ha acreditado la falta, y habiendo arribado a que en el presente caso no concurren los supuestos de eximentes de responsabilidad de acuerdo a lo previsto en el artículo 104° Decreto Supremo N ° 040-2014-PCM ni los atenuantes descritos en la Resolución de Sala Plena N ° 002–2021–SERVIR/TSC, es necesario proceder a analizar la razonabilidad de una adecuada proporción entre la sanción recomendada y la falta cometida, así como la graduación de la sanción, que resulte aplicable;

Que, así, el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, establece los criterios de graduación de la sanción a imponerse por las faltas graves que podría haber cometido un servidor público; en ese sentido, toda recomendación efectuada en el informe final del órgano instructor no se sustenta en el citado artículo, que es de exclusiva aplicación del Órgano Sancionador en el acto que ponga fin al procedimiento, cual sea la decisión que adopte;

Que, en ese contexto, a efectos de apreciar razonablemente la magnitud de la falta, deben observarse los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, los que han sido desarrollados en la Resolución de Sala Plena N ° 001-2021-SERVIR/TSC, los que se fundamentan a continuación:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: En el presente caso se evidencia una afectación a los intereses generales del Estado, de acceder a laborar al sector público en una competencia en igualdad de oportunidades. En este caso la servidora Luz María Paisig Chacón no presentó la Copia de Resolución de SERUMS, requisito exigible para ingresar al cargo, habiendo presentado información inexacta al adjuntar constancias que no reunían la misma condición, situación que impidió que otros postulantes pudieran ingresar al trabajo.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte la concurrencia de este criterio.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta: La servidora ingresó a laborar como Profesional en Enfermería de la Unidad de Enfermería del INSNSB.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: No advierten hechos externos que desvirtúen la falta.
- e) La concurrencia de varias faltas: No se advierte este criterio
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: No se advierte este criterio
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: No se advierte este criterio
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No se advierte este criterio
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso: No se advierte este criterio
- j) Naturaleza de la infracción: De acuerdo al caso se denota la naturaleza grave de la falta.
- k) Antecedentes del servidor: Según el legajo el servidor no registra méritos ni deméritos.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

- l) Subsanación voluntaria: **Se advierte la presentación de Resolución de SERUMS N° 1115-2024-DG-DIRIS-L.C de fecha 08 de noviembre del 2024**
- m) Intencionalidad en la conducta del infractor: En el presente caso se ha determinado la culpabilidad del servidor.
- n) Reconocimiento de responsabilidad: No se advierte que el servidor haya reconocido la falta, sin embargo se advierte que la servidora reconoce no haber presentado la copia de la Resolución de SERUMS, al momento de su postulación.

Que, entonces, atendiendo al del principio de razonabilidad⁴ acogido en numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, este en referencia a su contenido *"(...) parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*. En ese sentido, esta autoridad sancionadora considera que en relación a la evaluación de los criterios de graduación que antecede este párrafo, correspondería imponer una sanción proporcional a la naturaleza de la infracción, que si bien es cierto se identificó como grave durante el proceso; a través de una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, este despacho es de la opinión de imponer una sanción de menor gravedad AMONESTACIÓN ESCRITA. Y esto en virtud, de que no sería razonable aplicar una sanción más gravosa teniendo en cuenta que la procesada presentó antes del inicio de PAD la Resolución de SERUMS debidamente firmada por la autoridad competente, la misma que está signada con Resolución de SERUMS N° 1115-2024-DG-DIRIS-L.C de fecha 08 de noviembre del 2024, en la que se resuelve DAR POR CULMINADO el servicio rural y urbano marginal de salud SERUMS de la mencionada administrada habiéndolo iniciado en fecha 01 de marzo del 1992 y culminado el 28 de febrero de 1993;

Que, ahora, con respecto a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la citada ley, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse *"la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor"*; siendo que, en el presente caso se ha determinado por la responsabilidad del imputado en el grado de culpabilidad. Así denotamos que, conforme a lo expresado por la procesada, su accionar ha estado dentro del principio de buena fe, siendo que, si bien presentó información inexacta, los documentos adjuntados como constancias daban la certeza de haber terminado el SERUMS, sin embargo, como advertimos no eran parte de los requisitos de admisibilidad. En ese marco, en sus descargos también presenta los trámites y/o diligencias en procura de que se le emita la resolución respectiva como la Hoja de Envío de Trámite con Número de Expediente 13-116137-001 de fecha 11/11/2013 y Hoja de Envío de Trámite con Número de Expediente 19-094154-001 de fecha 19/08/2019, lo que hace que la responsabilidad por la conducta de falta administrativa sea atenuada, en tanto, hay una ausencia de dolo en defraudar a la administración. De otro lado, se advierte que la servidora procesada no cuenta en su legajo personal con deméritos durante el tiempo que labora en la Entidad, condición que también debe tenerse en cuenta en razón al artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, la misma que expone que *"la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los*

⁴ *"(...) En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación". (numeral 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente 2192-2004-AA/TC)*



antecedentes del servidor”;

Que, consecuentemente, y del análisis efectuado conforme a las pautas previstas en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador considerando que no debemos limitarnos a realizar un razonamiento mecánico de la aplicación de normas, sino que, además, debemos efectuar una apreciación razonable de los hechos conforme a la realizada en la presente resolución, es del criterio que la sanción a imponer en el presente caso correspondería AMONESTACIÓN ESCRITA;

Que, por tanto, se ha corroborado en el transcurso de este proceso que existen los elementos de convicción necesarios para sancionar disciplinariamente a la servidor civil procesada, en el marco de los hechos y normas antes glosadas, no encontrando documentos de descargo que desvirtúen su responsabilidad; por lo que se ha comprobado la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada, cuya tipificación ha sido debidamente identificada y emplazada en la Carta de Inicio de PAD, notificada conforme al derecho de defensa que le asiste a todo ciudadano, y llevado todas las acciones necesarias para concluir en una decisión ajustada respetando la debida motivación y al debido procedimiento, todo lo cual constituye el marco de desarrollo de la sanción impuesta;

Los recursos administrativos, autoridades y el plazo para impugnar

Que, de acuerdo artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y el numeral 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, tiene el plazo de (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución para interponer el recurso de reconsideración o apelación que considere pertinente ante la propia autoridad que impuso la sanción, siendo que, en el caso de las amonestaciones escritas, los recursos de apelación son resueltos por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces;

Que, en uso de las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, N° 084-2016-PCM, N° 012-2017-JUS, N° 117-2017-PCM y N°127-2019-PCM; la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR/PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- IMPONER la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora civil LUZ MARÍA PAISIG CHACÓN en su condición de Profesional en Enfermería, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, respecto a la falta administrativa establecida en el numeral 2 principio de probidad y numeral 5 principio de veracidad del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815, que se subsumen en el literal q) “ *Las demás que señale la ley*” del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, la notificación de la presente resolución a la servidora civil Luz María Paisig Chacón.

ARTÍCULO 3.- DISPONER que el Equipo de Recursos Humanos de la Unidad de Administración del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, registre la sanción impuesta con la presente resolución en el legajo de la servidora Luz María Paisig Chacón, conforme a la normatividad vigente.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

ARTÍCULO 4.- PRECISAR que, contra la sanción impuesta mediante la presente resolución, la servidora podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, conforme a lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el numeral 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

ARTÍCULO 5.- DEVOLVER el Expediente SCDG-D20240005515 a la Secretaria Técnica, Órgano de Apoyo de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su administración y custodia.

ARTÍCULO 6.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

CARMEN MAGALY BELTRAN VARGAS
Directora Ejecutiva de la Unidad de Administración
Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja
Órgano Sancionador del PAD

