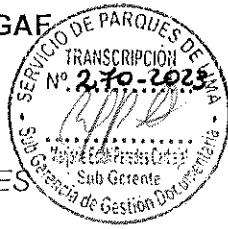


RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS N° 43 -2023/GAE

Lima, 22 JUN. 2023

LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL SERVICIO DE PARQUES
DE LIMA HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:



VISTO: El Informe N° D000144-2022-SERPAR-LIMA-STPAD, de fecha 05 de agosto de 2022, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Carta N° D000210-2022-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 08 de agosto de 2022; y el Informe de Órgano Instructor N° D000585-2023-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 29 de mayo de 2023, emitidos por la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor Carlos Olivier Huamán Collas, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General) y el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", precisan que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, PAD) instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previsto en la LSC y su Reglamento General;

Que, el artículo 115° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que la resolución del órgano sancionador se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Antecedentes del procedimiento administrativo disciplinario

Que, mediante Memorandum N° 005-2017/SERPAR LIMA/SGRH/BBBG/MML, de fecha 25 de mayo de 2017, la Asistente Administrativo de la Unidad de Escalafón y Beneficios, comunicó a la Subgerencia de Recursos Humanos, sobre la modificación de datos personales (nombres y apellidos, cargos, remuneraciones, centro de costo y periodo laboral) de ciertos funcionarios de la entidad (Gerentes y Sugerentes), los cuales se evidenciaban en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (en adelante, SIGA), dicho memorándum fue recepcionado por la Subgerencia de Recursos Humanos el día 25 de enero de 2018, tomando conocimiento de los hechos suscitados;



Con fecha 02 de junio de 2017, la Subgerencia de Sistemas y Tecnología emitió el Informe N° 160- 217/SERPAR LIMA/GAF/SGSTI/MML, a través del cual comunica que las inconsistencias efectuadas en el SIGA, fueron realizadas por el usuario Rsoto, perteneciente al servidor Rogelio Soto Quiroz;

Que, mediante, Informe N° 033-018/SERPAR LIMA/ST/MML, de fecha 28 de mayo de 2018, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos, el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Rogelio Soto Quiroz;

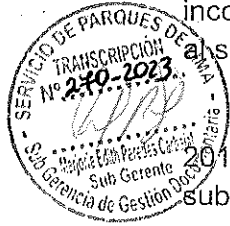
Que, mediante Resolución de Secretaría General N° 077-2021/SG, de fecha 06 de agosto de 2021, se resolvió declarar de oficio la prescripción de la Potestad Disciplinaria para iniciar procedimiento administrativo disciplinario, respecto a los hechos contenidos en el informe N° 005-2017/SERPAR LIMA/SGRH/MML, al haber transcurrido en exceso el plazo de un año para la emisión del informe de precalificación; el cual, estuvo a cargo del servidor CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS, en su calidad de Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios;

Que, mediante Memorando N° D000730-2021-SERPAR-LIMA-SGRH de fecha 09 de agosto de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, la referida Resolución de Secretaría General N° 077-2021/SG para el deslinde de responsabilidades respectivo; cabe resaltar, que dicha Subgerencia tomó conocimiento de la citada resolución el 09 de agosto de 2021;

Que, mediante Informe de precalificación N° D000144-2022-SERPAR LIMA-STPAD, de fecha 05 de agosto de 2022, la Secretaría Técnica de PAD, recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de Órgano Instructor, iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra el servidor CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS, quien en calidad de Secretario técnico de PAD¹, habría presuntamente incurrido en falta de carácter disciplinario al no realizar oportunamente el informe de precalificación seguido contra el servidor Rogelio Soto Quiroz, lo cual produjo la prescripción de los hechos contenidos en el Informe N° 005- 2017/SERPAR LIMA/SGRH/MML, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 077- 2021/SG, de fecha 06 de agosto de 2021;

Que, en este sentido, acogiendo la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de PAD, a través de la Carta N° D000210-2022-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 08 de agosto de 2022 y notificada el 09 de agosto de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, en condición de órgano instructor, dispuso dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS** por presunta alta de carácter disciplinario al haber trasgredido el literal d) del artículo 85° de la LSC, respecto a la negligencia en el desempeño de su función establecida en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva LSC, otorgándosele el plazo de ley para la formulación de sus descargos, sin embargo, tal derecho no fue ejercido por el investigado;

¹ Mediante Resolución de Secretaría General N° 319-2017, de fecha 14 de septiembre de 2017, el servidor CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS, fue designado en el cargo de Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, hasta el día 17 de marzo de 2019, fecha en la que concluyó su designación mediante Resolución de Secretaría General N° 093-2019-SG/SERPAR-LIMA.



Que, posterior a ello, mediante Informe N° D000585-2023-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 29 de mayo de 2023, la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor, remitió a la Gerencia de Administración y Finanzas el informe de órgano instructor de PAD, a través del cual evaluó los actuados contenidos en el expediente de investigación y recomendó imponer una sanción de suspensión sin goce de haber de veinte (20) días calendario;

Que, asimismo, a través del citado Informe, la Subgerencia de Recursos Humanos formula abstención de la competencia en calidad de órgano sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, argumentando que en el presente procedimiento le corresponde emitir el informe de órgano instructor en su calidad de jefe inmediato; dicho informe debe ser remitido al órgano sancionador² que viene a ser la misma Subgerencia; por ende la subgerencia de Recursos Humanos actuaría como órgano instructor y órgano sancionar a la vez, situación que vulneraría el ánimo de la norma que exista una división de fases (instructiva y sancionadora), por lo que, contravendría el debido procedimiento;

Que, en atención a lo expuesto, a través de la Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 29-2023/GAF, de fecha 07 de junio de 2023, se declaró procedente la abstención formulada por el Subgerente de Recursos Humanos y se designó a la Gerencia de Administración y Finanzas como órgano sancionador del PAD en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**;

Que, mediante la Carta N° D000107-2023-SERPAR LIMA-GAF, notificada el 14 de junio de 2023, la Gerencia de Administración y Finanzas remitió el informe de órgano instructor al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS** y le otorgó un plazo de tres (03) días hábiles a fin de que solicite su informe oral en ejercicio de su derecho de defensa ya sea personalmente o a través de su abogado, lo cual no fue solicitado;

Falta incurrida y normas vulneradas

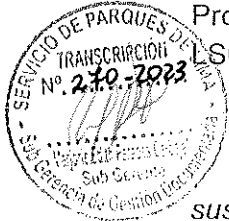
Que, el servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, en calidad de Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, habría presuntamente incurrido en falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la cual señala “d) *La negligencia en el desempeño de las funciones*”;

Que, la negligencia cometida por el servidor se debe al no haber atendido diligentemente el expediente administrativo disciplinario seguido contra Rogelio Soto Quiroz, toda vez que en su calidad de Secretario Técnico de PAD, tenía la función de dirigir y/o realizar acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales estaba efectuar la precalificación de manera oportuna en función a los hechos que se le imputaban al referido servidor; por lo que, al no realizar dichas acciones conllevó a la prescripción del expediente

²Conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 93 del Reglamento de la LSC dispuso que “En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga de sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.”

administrativo disciplinario, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 77-2021/SG, de fecha 06 de agosto de 2021;

Que, en consecuencia, la negligencia en el desempeño de sus funciones se configura en mérito a lo establecido en el literal f) en concordancia con los literales g), h) y k)³ del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Directiva de “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (en adelante, Directiva LSC), el cual establece como una de las funciones del Secretario Técnico de PAD:



(...)

“f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (...).”

Pronunciamiento sobre la responsabilidad del servidor

Que, de los documentos que obran en el expediente administrativo y advirtiéndole que el servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS** no presentó su descargo, el órgano instructor concluyó lo siguiente:

En cuanto al expediente administrativo 49-2018/ST, se observa que a través del Memorandum N° 005-2017/SERPAR LIMA/SGRH/BBBG/MML, la asistente administrativa de la Unidad de Escalafón y Beneficios, comunicó a la Subgerencia de Recursos Humanos sobre los hechos del 25 de mayo de 2017, relacionados a la modificación de los datos personales (nombres y apellidos, cargos, remuneraciones, centro de costo y periodo laboral) del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (en adelante, SIGA) de ciertos funcionarios de la entidad (Gerentes y Suggerentes);

Que, seguidamente con el Informe N° 033-018/SERPAR LIMA/ST/MML, de fecha 28 de mayo de 2018, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomendó a la subgerencia de Recursos Humanos, el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Rogelio Soto Quiroz puesto que dichas inconsistencias efectuadas en el SIGA fueron realizadas por el referido servidor. Sin embargo, se evidenció que el referido informe se emitió cuando se encontraba prescrita la potestad disciplinaria para el inicio del PAD, teniendo en cuenta que la entidad contaba con (1) año calendario, para el ejercicio de su potestad disciplinaria, en el presente caso hasta el 25 de mayo de 2018, fecha en la que no realizó oportunamente el informe de precalificación, habiendo operado la prescripción de la potestad disciplinaria sobre el expediente administrativo 49-2018/ST;

³ Numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, Directiva sobre “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”

g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, (...)

h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD.

k) Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.



Que en ese sentido, el órgano instructor colige que el presunto infractor habría cometido falta administrativa al no haber atendido diligentemente el expediente administrativo disciplinario seguido contra del servidor Rogelio Soto Quiroz, al haber transcurrido en exceso el plazo sin haber emitido el correspondiente informe de precalificación; el cual, estuvo a cargo del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, toda vez que en su calidad de Secretario Técnico de PAD, tenía la función de dirigir y/o realizar acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales estaba efectuar la precalificación en función a los hechos que se le imputaban al referido servidor; por lo que se recomendó imponer sanción de suspensión sin goce de remuneraciones hasta por el término de veinte (20) días calendario al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**;

Que llegado a este punto corresponde a este Órgano Sancionador analizar los argumentos y medios de prueba que obran en el expediente disciplinario, en relación a los hechos materia de imputación; del cual se colige lo siguiente:

Sobre la grave indisciplina en el literal d) del artículo 85° de la LSC

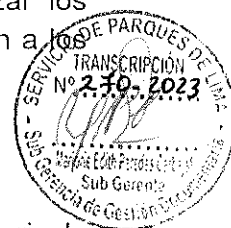
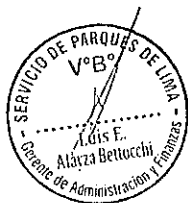
Que, el literal d) del artículo 85 de la LSC establece como falta disciplinaria la negligencia en el cumplimiento de las funciones, contrario sensu, lo que se le exige a los servidores y funcionarios es la realización de la actividad laboral de manera diligente, lo cual obliga al servidor público a cumplir con diligencia todas las actividades propias de la función para el cual fue contratado;

Que, corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través del fundamento n° 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente sobre la negligencia en el desempeño de funciones:

“(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.”

Que, asimismo, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró lo siguiente:

“32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una ‘tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas’. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.”



Que, de la lectura del mencionado precedente por parte del Tribunal de SERVIR, se observa que se ha establecido dos parámetros a ser observados al realizar la imputación de la falta disciplinaria sustentada en la negligencia del desempeño funcional: 1) Precisar las normas complementarias que contemplen las funciones establecidas para el cumplimiento de los servidores y funcionarios. y 2) Conocimiento previo de dichas funciones por parte del personal;

Que, en el presente caso se observa que el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS** cumple con precisar la norma que contempla las funciones establecidas para el cumplimiento, que es la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y que el servidor, abogado de profesión, ostentaba el cargo de Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario de SERPAR LIMA, lo cual corrobora que tenía conocimiento de las funciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Entidad;

Que, cabe precisar que, la negligencia por acción implica la realización deficiente de aquello a lo que se estaba obligado (falta por acción), la cual es entendida como la falta de diligencia debida en una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo, lo cual se ha configurado en el caso del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**;

Que, bajo los fundamentos expuestos, este Órgano sancionador determina que la conducta del investigado se subsume en el literal d) del artículo 85 de la LSC en la medida que en su condición de Secretario Técnico de PAD emitió el informe de precalificación relacionado a los hechos denunciados en el Exp. N° 49-2018/ST cuando se encontraba prescrita la potestad disciplinaria para el inicio del PAD; por el cual, no cumplió con realizar la precalificación de manera oportuna es decir hasta el 25 de mayo de 2018 en función a los hechos que se le imputaban al servidor Rogelio Soto Quiroz; por lo que, al no realizar dichas acciones conllevó a la prescripción del expediente administrativo disciplinario, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 77-2021/SG, de fecha 06 de agosto de 2021, manifestando con ello una conducta descuidada en el desempeño de sus funciones previstas en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Sobre la sanción a imponer

Que, de conformidad a lo prescrito en los artículos 103° y 104° del Reglamento General de la LSC, se observa que el servidor no se encuentra dentro de ninguno de los eximentes ni atenuantes de responsabilidad administrativa disciplinaria que determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil;

Que, el artículo 90 de la LSC precisa que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario, previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recurso humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta;

Que, el presente procedimiento administrativo disciplinario se inició con una propuesta de sanción de suspensión sin goce de haber, habiendo recomendado el Órgano Instructor imponer la sanción de suspensión de remuneraciones por veinte (20) días calendario al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, al haberse determinado su responsabilidad administrativa;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la LSC y la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el PAD, las entidades en cada caso deben contemplar no solo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor, determinando la sanción aplicable en atención del artículo 87 de la citada ley, en el cual se señala las siguientes consideraciones a tener en cuenta:

Criterios de graduación Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	La declaratoria de prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios conlleva a la renuncia del poder sancionador otorgado por la Ley, dicha renuncia es consecuencia de la inacción de la Administración Pública, contraviniendo a los objetivos de la Entidad y al interés público.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se advierte la configuración de este elemento
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	El presunto infractor, abogado de profesión, desempeñaba sus funciones como Secretario Técnico de PAD, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, por lo que debía conocer las disposiciones previstas en la LSC y su reglamento general, así como las funciones que le correspondía observar y la obligación de cumplir los plazos que prevé la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	El presunto infractor habría cometido falta administrativa al no haber emitido oportunamente el informe de precalificación respecto a: Rogelio Soto Quiroz, toda vez que en su calidad de Secretario Técnico de PAD, tenía la función de dirigir y/o realizar acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales estaban efectuar el informe de precalificación dentro del plazo establecido por la norma.
e) La concurrencia de varias faltas	No se advierte la configuración de este elemento

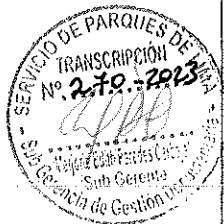


f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta	No se advierte la configuración de este elemento
g) La reincidencia en la comisión de la falta	Se advierte que el presunto infractor cuenta con tres (03) sanciones por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un año de haber quedado firmes.
h) La continuidad en la comisión de la falta	No se advierte la configuración de este elemento
i) El beneficio ilícitamente obtenido	No se advierte la configuración de este elemento
j) Naturaleza de la infracción	No se advierte la configuración de este elemento
k) Antecedente del servidor	De acuerdo al informe escalafonario, se corrobora en el legajo personal del servidor CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS que, cuenta con sanciones administrativas disciplinarias registradas.
l) Subsanación voluntaria	No se advierte la configuración de este elemento
m) Intencionalidad en la conducta del infractor	No se advierte la configuración de este elemento
n) Reconocimiento de responsabilidad	No se advierte la configuración de este elemento

Que, asimismo, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que 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: adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación⁴. Agregando además que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional;

Que, de la revisión del cuadro de criterios de graduación, se aprecia que se configura la reincidencia en la comisión de la falta lo cual constituye un elemento agravante para efectos de la imposición de la sanción administrativa disciplinaria, esto debido a que mediante las Resoluciones de Gerencia de Administración y Finanzas N° 112-2022/GAF (06.12.2022), 115-2022/GAF (02.12.2022) y 116-2022/GAF (02.12.2022), se le sancionó por la comisión de la falta de negligencia en el desempeño de su función establecida en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva LSC, lo cual conlleva a que el servidor investigado tenga antecedentes por comisión de faltas administrativas, configurándose el criterio establecido en el literal k) del cuadro de criterios de graduación;

⁴) Fundamento 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. N° 2192-2004-AA/TC)



Que, en tal sentido, se evidencia la existencia de la falta cometida por parte del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, teniéndose que la negligencia no ha sido desvirtuada por el servidor, por lo que corresponde a este órgano sancionador determinar la sanción que corresponde;

Que, mediante el informe emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor, se recomendó a esta Gerencia que se imponga la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE HABER DE VEINTE (20) DÍAS CALENDARIO**, en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, por la falta disciplinaria prevista en el inciso d) del artículo 85° de la LSC, no obstante, considerando los criterios de graduación del grado de jerarquía y la especialidad del servidor al ser ST PAD, las circunstancias en las que se comete la infracción que impidieron la facultad sancionadora del Estado, así como de la reincidencia en la comisión de la falta y los antecedentes de sanciones administrativas disciplinarias registradas en el legajo del referido servidor, este órgano sancionador estima que la sanción adecuada es la suspensión sin goce de haber por **TREINTA (30) días calendario**;

Que, por los fundamentos expuestos en los párrafos precedentes, este órgano sancionador determina que corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE HABER DE TREINTA (30) DÍAS CALENDARIO** al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, de conformidad con lo establecido en los artículos 88⁵ y 90⁶ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia N° 10-2015-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE HABER DE TREINTA (30) DÍAS CALENDARIO** al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS** por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, para su conocimiento y los fines correspondientes.

ARTÍCULO TERCERO.- PRECISAR que los recursos administrativos contra el acto de sanción son los de Reconsideración o de Apelación, los que pueden interponerse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación. El Recurso de Reconsideración

⁵ Artículo 88.- Sanciones aplicables
Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:
a) Amonestación verbal o escrita.
b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
c) Destitución

⁶ Artículo 90.- La suspensión y la destitución
La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el Jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. (...)



“Decenio de la Igualdad para hombres y mujeres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”



se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. El Recurso de Apelación se interpone ante la misma autoridad que expidió el acto para ser resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.


ARTÍCULO CUARTO.– REMITIR copia de la presente resolución a la Subgerencia de Recursos Humanos a fin de que proceda con la inscripción de la presente sanción disciplinaria en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC y en el legajo personal del servidor.

ARTÍCULO QUINTO.– DEVOLVER los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de SERPAR LIMA, a fin de que, disponga su custodia y el archivo del expediente.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



 Luis E. Alayza Bettocchi
Gerente de Administración y Finanzas
Municipalidad Metropolitana de Lima

SERVICIO DE PARQUES - LIMA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA Transcripción N° 270-2023 Para conocimiento y fines cumple con Transcribir:..... Atentamente, 28 JUN 2023  Marjorie Edith Paredes Carbajal Sub Gerente de Gestión Documentaria
--