

RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS N° 44-2023/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° D000172-2022/SERPAR-LIMA-STPAD, de fecha 26 de septiembre de 2022, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Carta N° D000252-2022-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 27 de septiembre de 2022; y el Informe de Órgano Instructor N° D000593-2023-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 30 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 registrarán 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 Informe N° 475-2017-SERPAR LIMA/GPZM/SGGPS/MML de fecha 21 de agosto de 2017, la Subgerencia de Guardaparques y Seguridad, informó a la Gerencia de Parques Zonales y Metropolitanos, sobre la observación advertida de la supervisión y control de servicios en el Parque Zonal Manco Cápac, respecto a que un guardaparque se encontraba realizando la venta de tickets a personas y vehículos para el ingreso al parque con autorización del Administrador del referido parque;

Que, Con Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML de fecha 05 de septiembre de 2017, Gerencia de Parques Zonales y Metropolitanos, solicitó a la





Administración del Parque Zonal Manco Cápac, tomar medidas correctivas respecto a las observaciones realizadas por la Subgerencia de Guardaparques y Seguridad;

Que, con fecha 07 de septiembre de 2017, la Subgerencia de Recursos Humanos recepcionó el Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML tomando conocimiento sobre los hechos contenidos en el Informe N° 475-2017-SERPAR-LIMA/GPZM/SGGPS/MML;

Que, mediante Resolución de Secretaría General N° 102-2021/SG de fecha 24 de septiembre 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 Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/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° D000953-2021-SERPAR-LIMA-SGRH de fecha 27 de septiembre de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, la referida Resolución de Secretaria General N° 102-2021 para el deslinde de responsabilidades respectivo; cabe resaltar, que dicha Subgerencia tomó conocimiento de la citada resolución el 27 de septiembre de 2021

Que, mediante Informe de precalificación N° D000172-2022-SERPAR LIMA-STPAD, de fecha 26 de septiembre 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 dentro del plazo establecido el informe de precalificación correspondiente al expediente administrativo N° 007-2018/ST sobre los hechos descritos mediante Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML, lo cual produjo la prescripción del referido PAD, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 102-2021/SG, de fecha 24 de septiembre de 2021;

Que, en este sentido, acogiendo la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de PAD, a través de la Carta N° D000252-2022-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 27 de septiembre de 2022 y notificada el 27 de septiembre 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.



mediante Resolución de Secretaría General N° 102-2021/SG, de fecha 24 de septiembre 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 advirtiendo que el servidor CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS no presentó su descargo, el órgano instructor concluyó lo siguiente:

En cuanto al expediente administrativo N° 007-2018/ST, se observa que a través del Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML de fecha 05 de septiembre de 2017, se puso en conocimiento a la Subgerencia de Recursos Humanos el Informe N° 475-2021-SERPAR LIMA/GPZM/SGGPS/MML emitido por el Subgerente de Guardaparques y Seguridad el cual denuncia una observación advertida de la supervisión y control de servicios en el Parque Zonal Manco Cápac, respecto a que un guardaparque se encontraba realizando la venta de tickets a personas y vehículos para el ingreso al parque con autorización del Administrador del mismo parque;

Que, en ese contexto, si la Subgerencia de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos el 07 de septiembre de 2017 mediante Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML según se corrobora del sello de recepción; entonces, la STPAD tenía hasta el 07 de septiembre de 2018 para emitir su precalificación, teniendo en cuenta que la entidad contaba con (1) año calendario para el ejercicio de su potestad disciplinaria, fecha en la que al no instaurar PAD alguno, ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria sobre el expediente administrativo N° 007-2018/ST;

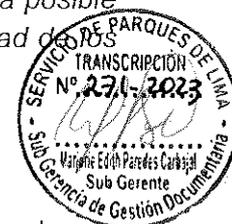
Que en ese sentido, el órgano instructor colige que el presunto infractor habría cometido falta administrativa al no haber atendido diligentemente el expediente administrativo disciplinario administrativo N° 007-2018/ST, al haber transcurrido en exceso el plazo sin haber emitido el correspondiente informe de precalificación; el cual, estuvo a cargo del servidor

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, posterior a ello, mediante Informe N° D000593-2023-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 30 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° 30-2023/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° D000108-2023-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 N° 007-2018/ST, 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 imputaban mediante Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML; por lo que, al no realizar dichas acciones conllevó a la prescripción del expediente administrativo disciplinario, declarado

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."



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 imputaban mediante Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML; 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 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;

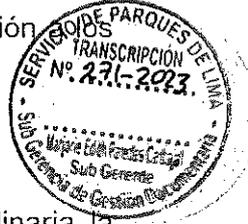
Que, corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través del fundamento n° 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente sobre la negligencia en el desempeño de funciones:

“(…) 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 no emitió el informe de precalificación relacionado a los hechos denunciados en el Exp. N° 007-2018/ST; por el cual, no cumplió con realizar la precalificación de manera oportuna es decir hasta el 07 de septiembre de 2018 en función a los hechos que se imputaban mediante Memorando N° 3880-2017/SERPAR LIMA/SG/GPZM/MML; por lo que, al no realizar dichas acciones conllevó a la prescripción del expediente administrativo disciplinario, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 102-2021/SG, de fecha 24 de septiembre 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 los hechos que se imputaban mediante Memorando N° 3880-2017/SERPAR del Exp. N° 007-2018/ST LIMA/SG/GPZM/MML, 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;

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

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

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 se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción. Su no interposición no

⁵ Artículo 88.- Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- 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. (...)



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 disciplinario 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

