



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 272-2023

Lima, 08 NOV 2023

LA SECRETARÍA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA,
HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN

VISTOS: El Informe N° D000203-2022-SERPAR-LIMA-STPAD, de fecha 10 de noviembre de 2022, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Carta N° D000136-2022-SERPAR-LIMA-GAF, notificada con fecha 11 de noviembre de 2022; y el Informe de Órgano Instructor N° D000201-2023-SERPAR-LIMA-GAF, de fecha 13 de octubre de 2023, emitidos por la Gerencia de Administración y Finanzas en calidad de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor Luis Alberto Maravi Acosta, 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;

El artículo 91 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Del caso en particular

Que, mediante Oficio N° D000023-2021-SERPAR-LIMA-OCI, de fecha 11 de noviembre de 2021, la Jefatura del Órgano del Control Institucional (OCI) del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, remitió a la Presidencia del Concejo Directivo de SERPAR LIMA, el Informe de Control Específico N° 020-2021-23347-SCE, "Designación y Aceptación en Cargos de Confianza de Funcionarios Públicos", el cual advierte que, entre



SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ELVIRA ESTELA CARDENAS PAJUELO
FEDATARIA

Reg. N° Fecha:



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



otros, el Sr. Gian Marco Díaz Moori, habría aceptado su designación en calidad de Subgerente de Mantenimiento Técnico, ejerciendo funciones del mismo, sin cumplir con el perfil del puesto establecido en el Manual de Organización y Funciones, ni en el Clasificador de Cargos del Servicio de Parques de Lima, al momento de su designación;

Que, mediante Informe de Precalificación N° D000203-2022-SERPAR-LIMA-STPAD, de fecha 10 de noviembre de 2022, la Secretaría Técnica de PAD, recomendó al Órgano Instructor iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra el servidor LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA en calidad de Subgerente de Recursos Humanos, el cual habría presuntamente incurrido en falta de carácter disciplinario al visar la Resolución de Secretaría General N° 006-2019/SG, mediante la cual, se designó al servidor Gian Marco Díaz Moori, en el cargo de Subgerente de Mantenimiento Técnico, sin cumplir con los requisitos mínimos relacionados a la formación profesional y de experiencia, según el formato "REGISTRO DE SERVIDORES DE SERVICIO DE PARQUES DE LIMA -SERPAR LIMA"; incurriendo en falta disciplinaria tipificada en el literal q)¹ del artículo 85° de la LSC; asimismo, identificándose al servidor bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057;

Norma vulnerada:

Por lo tanto, el referido servidor, habría incurrido en falta de carácter disciplinario, tipificada en el **Literal q)** del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), el cual tipifica lo siguiente:

"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

q) Las demás que señale la Ley.

Que, al respecto, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas, entre otras, en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, Ley del Código de Ética);

¹ **Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario**

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo:

q) las demás que señale la ley

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

.....
ELVIRA ESTELA CÁRDENAS PAJUELO
FEDATARIA
Reg. N° Fecha: 10/11/22





Es así que, se puede determinar que el servidor investigado, con su actuación, habría faltado a algunos principios éticos y deberes que estipula la Ley del Código de Ética, en estricto sentido, el principio de eficiencia establecido en el numeral 3 del artículo 6° y el deber de responsabilidad del numeral 6 del artículo 7°, los cuales señalan lo siguiente:

<< Artículo 6°. - Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente

(...)

Artículo 7°. - Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.>>



Que, al respecto, mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del servicio Civil declara lo siguiente respecto a la adecuada imputación de las infracciones en el marco de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, Ley de Ética):

<<49. (...), ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N.º 30057, (...)>>

Descargo del servidor procesado:

Mediante Carta N° D000136-2022-SERPAR LIMA-GAF, notificada con fecha 11 de noviembre de 2022, emitida por la Gerencia de Administración y Finanzas en calidad de Órgano Instructor, se inició el procedimiento administrativo disciplinario recomendando la sanción de Suspensión sin goce de remuneraciones en contra el servidor LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA en calidad de Subgerente de Recursos Humanos, otorgándosele el plazo de ley para la formulación de sus descargos, en virtud a su derecho de defensa y debido procedimiento, establecido en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General; el cual fue presentado mediante Carta S/N (Expediente N° 2022-

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
ELVIRA ESTELA CARDENAS PAJUELO
EDATARIA
Reg N°..... Fecha: 10/11/22



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



0006164) sobre el cual solicita el archivo definitivo del procedimiento administrativo iniciado en su contra, basado en los siguientes argumentos:

- La Carta que da inicio la Procedimiento Administrativo Disciplinario adolece de vicios insubsanables por: a) La notificación del PAD no se realizó conforme a Ley; b) Vulneración al debido proceso y legítima defensa c) Competencia del Órgano PAS.
- Que, si bien el Manual de Organización y Funciones – MOF establece como una de sus funciones la supervisión sobre las áreas y materias de su competencia, no siendo parte de las mismas la designación de funcionarios de SERPAR ni tampoco proponer su designación, lo cual le corresponde a la Secretaría General; así como realizar un control ex post a la designación de un funcionario; debido a la estructura jerárquica que opera en la Institución y en base a lo referido por el principio de confianza. Mediante este principio, se posibilita la división del trabajo mediante un reparto de responsabilidades; es decir, se autoriza o se acepta que la persona confíe en el comportamiento correcto de los otros dentro del desarrollo de una actividad, que se ejecuta de forma colectiva u organizada.
- De otro lado, señala que como parte de sus funciones de supervisión como Subgerente de Recursos Humanos se solicitaron a los funcionarios designados que remitieran su Currículum Vitae completo y la información detallada, a fin de proceder a formar su legajo personal. En tal sentido, mediante Memorándum N° 024-2019-SERPAR-LIMAGAF/SGRH/MML, de fecha 07 de enero del 2019, le notifique al señor GIAN MARCO DIAZ MORI a fin que se remitiera entre otros documentos la referida a su currículum vitae sustentado, por lo que sí cumplió con su deber de supervisión del cumplimiento del MOF.
- Por último, indica que la designación del cargo señalado comprende a empleados de confianza los cuales son designados por el Secretario General, siendo que a la fecha de la referida designación no existía ningún instrumento de gestión o norma que estableciera la obligatoriedad de que las Oficinas de Recursos Humanos verifiquen el cumplimiento de los requisitos establecidos en los documentos de gestión, previa a la designación de empleados o servidores de confianza, siendo una función exclusiva y libre del titular de la entidad, y la obligatoriedad en revisar el cumplimiento de los requisitos con posterioridad, con la entrega del currículum vitae detallado.



Análisis de los hechos que determinan la comisión o no de la falta:

Que, mediante Resolución de Secretaría General N° 006-2019/SG, de fecha 03 de enero de 2019, se designó al servidor Gian Marco Díaz Moori, en el cargo de Subgerente

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ELVIRA ESTELA CARDENAS PAJUELO
FEDATARIA
Reg. N° Fecha: 16/11/19



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



de Mantenimiento Técnico, a pesar de no cumplir con los requisitos mínimos de formación académica y experiencia laboral conforme a lo establecido en el MOF y el Clasificador de Cargos;

Que, de la revisión de dicha Resolución, se tiene que, en adición a la firma de la Secretaría General, se encuentra el visto bueno de la Subgerencia de Recursos Humanos, el cual identifica al servidor LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA como Subgerente;

Que, conforme a lo expresado en el ARTÍCULO SEGUNDO de dicha Resolución, se dispuso que la Subgerencia de Recursos Humanos realice las acciones necesarias y proceda conforme a lo dispuesto en la Resolución;

Que, en ese sentido, se tiene que todo sello institucional expresa la autoridad y sus correspondientes atribuciones conforme al MOF o ROF, así, el hecho colocar un sello de visto bueno no solo advierte el conocimiento que tiene la autoridad sobre el documento, sino también, advierte el hecho de que la autoridad ha revisado y consentido el contenido de dicho documento; para el presente caso, la emisión de una Resolución de Secretaría General necesita que los órganos y/o unidades orgánicas competentes o involucradas en la misma (sea por su contenido, o por la materia a resolver) realicen una verificación previa de la resolución a emitirse; así por ejemplo, una Resolución de Secretaría General que resuelva aprobar una Directiva Institucional, tendrá por lo menos el visto bueno del órgano o unidad orgánica quien propuso dicha directiva, y de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (por ser el órgano encargado de haber verificado el contenido de dicha directiva);



Que, al respecto, el artículo 6° de la LSC, establece que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo como función, entre otras, el de supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos; tal es así que, el artículo 4° del Reglamento General de la LSC, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala sobre la Oficina de Recursos Humanos que "mantienen vínculos funcionales con SERVIR, en tanto son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y son las responsables de gestionar el servicio civil en la entidad".

Que, ante ello, el Reglamento General de la LSC, señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete (7) subsistemas, entre los cuales, se encuentra la Gestión del Empleo, la cual incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
.....
ELVIRA ESTELA CARDENAS PAJUELO
SECRETARÍA
Reg. N° Fecha:



desvinculación. Dicho subsistema, a su vez, se contiene procesos clasificados en dos grupos: Gestión de la incorporación y Administración de personas.

Que, si bien la contratación de un personal CAS de confianza es de libre designación y remoción por parte de la autoridad correspondiente, el Informe Técnico N° 1550-2020-SERVIR-GPGSC, de fecha 19 de octubre de 2020, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, señala en su numeral 2.6 que:

"(...) las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP o CAP Provisional por concurso público o por designación (en el caso de empleados de confianza) deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

Siendo así, cuando las entidades públicas adviertan haber contratado o designado a un servidor que no cumpla con los requisitos establecidos en los instrumentos de gestión, deben proceder con la inmediata desvinculación de este personal; además de llevar a cabo el respectivo deslinde de responsabilidades sobre quienes promovieron, permitieron o autorizaron dicha situación."

Por tanto, al haber visado la Resolución de Secretaría General N° 006-2019/SG, en calidad de Subgerente de Recursos Humanos, habría dado su consentimiento a la designación de una persona que no cumplía con el perfil del puesto, el servidor habría trasgredido el principio de eficiencia y el deber de responsabilidad de la Ley del Código de Ética.

Que, del descargo del imputado y de la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo, el órgano instructor procedió a emitir su informe instructor a través del Memorando N° D000201-2023-SERPAR LIMA-GAF de fecha 13 de octubre de 2023, en el cual se colige que el servidor investigado no se encuentra comprendido en la relación de personas con presunta responsabilidad administrativa del Informe de Control Específico N° 020- 2021-23347-SCE, "Designación y Aceptación en Cargos de Confianza de Funcionarios Públicos", el cual determinó presunta responsabilidad administrativa en las siguientes personas: Cecilia Mónica Espiche Elías, César Edson Tinoco Aguilar, Luisa Mercedes Zapata Nalvarte, Gianmarco Díaz Moori y Jorge Luis Elías Arata.

De otro lado, se debe tener presente el principio de culpabilidad, vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora, el cual se encuentra recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este principio determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se "garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera



SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Handwritten signature]
ELVIRA ESTELA CÁRDENAS PAJUELO
EDATARIA
Reg. N° Fecha: 16/11/23



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido".

Que, en este sentido, no es suficiente acreditar que el servidor investigado ha ejecutado una acción tipificada como falta sino que se debe comprobar la presencia del elemento subjetivo, siendo que en el presente caso se verifica que el citado servidor no actuó con dolo o negligencia, sino que al contrario, en lo referente a la designación del señor Gianmarco Díaz Moori como Subgerente de Mantenimiento Técnico, en su condición de Subgerente de Recursos Humanos, procedió a realizar la siguiente acción:

- En lo concerniente a la designación en el cargo de confianza del señor GIAN MARCO DIAZ MORI, en el cargo de Subgerente de Mantenimiento Técnico de la Gerencia de Proyectos de SERPAR, fue realizado por la Secretaría General, a través de la Resolución de Secretaría General N° 006-2019/SG. Sin embargo, resulta necesario precisar que el servidor investigado como parte de sus funciones de supervisión en su calidad de Subgerente de Recursos Humanos, señala que solicitó a los funcionarios designados de aquel entonces, que remitieran su Currículum Vitae completo y la información detallada, a fin de proceder a formar el legajo personal correspondiente, tal consta en el Memorandum N° 024-2019-SERPAR-LIMAGAF/SGRH/MML, de fecha 07 de enero del 2019, el cual fue notificado al ex servidor GIAN MARCO DIAZ MORI a fin que se remitiera los documentos de su currículum vitae debidamente sustentado, por lo cual considera que cumplió con su deber de supervisión, de acuerdo a su competencia establecida en el MOF.



En consecuencia, de acuerdo a lo indicado por el Órgano Instructor, el descargo logra desvirtuar las imputaciones en su contra; siendo que por todos los fundamentos que preceden, que dicha oficina como órgano instructor, consideró modificar la propuesta de sanción inicialmente recomendada mediante la Carta N° D000136-2022-SERPAR LIMA-GAF; recomendado que se declare no haber mérito para sancionar al servidor LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA;

Que, el referido Informe instructor fue debidamente notificado al imputado el **23 de octubre de 2023** mediante **Carta N° D000024-2023-SERPAR-LIMA-SG**, de fecha **19 de octubre de 2023**, otorgándosele el plazo de ley para que pueda ejercer su derecho de defensa a través del informe oral, el mismo que no fue solicitado por el investigado;

Que, este órgano sancionador considera que es preciso tener en cuenta que el numeral 8) del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, establece que, en virtud al principio de causalidad, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Asimismo, sobre este principio de causalidad, la doctrina ha precisado que: "*La norma exige el principio de personalidad de las sanciones,*

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ELVIRA ESTELA GARDENAS PAJUELO
SECRETARIA
Reg. N° Fecha: 16/11/23



entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto, no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios".

Que, en este sentido, la imputación en contra del servidor LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA señala que el hecho de que el servidor investigado haya visado la Resolución de Secretaría General N° 006-2019/SG no demuestra por si solo que haya actuado con dolo o negligencia, en la medida que no se advierte la emisión de un informe previo o posterior que verifique el cumplimiento de requisitos mínimos para que el señor Gianmarco Díaz Moori como Subgerente de Mantenimiento Técnico de la Entidad, siendo además importante recalcar que en el Informe de Control Específico N° 020- 2021-23347-SCE, el OCI no advirtió en su momento presunta responsabilidad del servidor investigado en el presente proceso, por lo que pretender atribuirle responsabilidad administrativa sobre dicho hecho, contravendría el principio de culpabilidad que rige la potestad sancionadora., no correspondiendo atribuirle responsabilidad por hechos ajenos;

Que, en ese sentido, frente a los argumentos expuestos precedentemente, y del descargo realizado por el investigado, se colige que el mismo ha logrado desvirtuar la imputación realizada en su contra respecto a la presunta falta administrativa, por lo cual se considera que no existe responsabilidad administrativa del servidor LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA.

De la valoración de la falta y la proporcionalidad:

En esa línea, consideramos que la sanción aplicable al servidor procesado debe ser proporcional a la falta cometida de acuerdo con los hechos, a la gravedad de la falta y a sus antecedentes, en ese sentido es preciso analizar lo dispuesto en los artículos 87°, y 91° de la Ley N° 30057;

LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA	
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.	No se advierte la configuración de este elemento.
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, entendiendo que cuanto mayor sea la	El presunto infractor desempeñó sus funciones como Subgerente de Recursos Humanos.



SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ELVIRA ESTELA GARDENAS PAJUELO
REDATARIA
Reg. N° Fecha: 16/11/21



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	No se advierte la configuración de este elemento.
e) La concurrencia de varias faltas.	Solo se le imputa la falta contenida en el inciso q) del artículo 85° de la LSC.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se advierte la configuración de este elemento.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se advierte la configuración de este elemento.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se advierte la configuración de este elemento.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	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.	Se verifica en el legajo del servidor que no cuenta con sanciones administrativas disciplinarias.
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, las imputaciones formuladas contra el servidor LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA, a través de la Carta que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario y el Informe de Órgano Instructor, han sido desvirtuadas por el citado servidor; en consecuencia, este órgano sancionador estima que en el presente procedimiento administrativo disciplinario se debe declarar **NO HABER MÉRITO PARA SANCIONAR**, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Plazo de Prescripción:

El artículo 94 de la Ley del Servicio Civil establece al respecto; *"(...)en todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año"*; concordante con el último párrafo del artículo 106° - Etapa sancionadora, del Decreto Supremo N° 040-2017-PCM, que señala: *"Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario la notificación de la comunicación que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario"*.

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Signature]

ELVIRA ESTELA CARDENAS PAJUELO
PEDATARIA
Reg. N° *485* Fecha: *10/11/23*



Asimismo, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil mediante la Resolución De Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC establecido precedentes de observancia obligatoria, siendo entre ellas el numeral 43, señala que: *"Por lo tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento"*.

De los medios impugnatorios:

De conformidad con lo establecido en el artículo 95 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles;

Contra las resoluciones que ponen fin al PAD, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción, siendo resuelto en el presente caso el recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo establecido en el numeral 18.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015;

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.- DECLARAR no haber mérito a la aplicación de suspensión sin goce de remuneración en contra del servidor **LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **DISPONER** que se cumpla con la oficialización de la presente resolución y **NOTIFIQUE** al servidor la presente resolución administrativa dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida, según lo señalado en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en modo, forma y plazo según lo previsto en el Art 20°, 21° y 24° del TUO de la Ley N° 27444-Ley de Procedimientos Administrativos General.

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ELVIRA ESTELA CARDENAS PAJUELO
FEDEATARIA
Reg. N° Fecha:



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



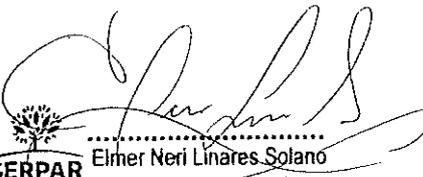
MUNICIPALIDAD DE
LIMA



ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** que la Subgerencia de Recursos Humanos adjunte en el legajo del servidor, copias autenticadas de la notificación de la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO.- DEVOLVER los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de SERPAR, a fin que, previo diligenciamiento de las notificaciones señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución, disponer su custodia y archivo del expediente.

Regístrese y Comuníquese


.....
SERPAR Elmer Neri Linares Solano
SERVICIO DE PARQUES DE LIMA Secretario General
.....
Municipalidad Metropolitana de Lima

SERVICIO DE PARQUES
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
.....
ELVIRA ESTELA CÁRDENAS PAJUELO
REGATARIA
Reg. N° 4887 Fecha: 16/11/17