

RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS N° 138-2023/GAF

Lima, 28 DIC. 2023

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

VISTO: El Informe N° D000142-2023-SERPAR-LIMA-STPAD, de fecha 17 de agosto de 2023, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Carta N° D000113-2023-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 18 de agosto de 2023; y el Informe de Órgano Instructor N° D0001216-2023-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 13 de octubre 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 Resolución de Secretaría General N° 012-2021/SG, de fecha 29 de enero de 2021, se resolvió declarar de oficio la prescripción de la Potestad Disciplinaria para iniciar procedimiento administrativo disciplinario, contra los servidores María Del Pilar Flores Martos, Luis Alberto Maravi Acosta, David Aaron Mazuelos Salazar y Jorge Saul Quillatupa Astete, al haber transcurrido en exceso el plazo de un año y haber emitido el correspondiente informe de precalificación recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario cuando ya había operado la prescripción; el cual, estuvo a cargo del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, en su calidad de Secretario Técnico.



Que, mediante correo electrónico institucional, de fecha 02 de febrero de 2021, la oficina de Gestión de Tramite Documentario pone en conocimiento a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Resolución de Secretaría General N° 012-2021/SG, de fecha 29 de enero de 2021, el cual remitió a esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos (en adelante, ST PAD), a fin de iniciar el deslinde de responsabilidades que hubiere lugar;

Que, mediante Informe de precalificación N° D000142-2023-SERPAR LIMA-STPAD, de fecha 17 de agosto de 2023, 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 correspondiente al expediente administrativo N° 78-2018/STPAD seguido contra María Del Pilar Flores Martos, Luis Alberto Maraví Acosta, David Aaron Mazuelos Salazar y Jorge Saúl Quillatupa Astete, lo cual produjo la prescripción declarada mediante Resolución de Secretaría General N° 012-2021/SG, de fecha 29 de enero de 2021;

Que, en este sentido, acogiendo la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de PAD, a través de la Carta N° D000113-2023-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 18 de agosto de 2023 y notificada el 21 de agosto de 2023, 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 falta 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;

Que, posterior a ello, mediante Informe N° D001216-2023-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 13 de octubre 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 tres (03) 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 HUAMÁN 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

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.

² Conforme 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.”



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° 103-2023/GAF, de fecha 16 de octubre 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° D000203-2023-SERPAR LIMA-GAF, notificada el 24 de octubre 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;

Que, a través de la Carta D04-2023-SERPAR LIMA-COCH presentada el 14 de noviembre de 2023, el servidor investigado presenta descargos y, asimismo, solicita se declare la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra a través de la Carta N° D000113-2023- SERPAR LIMA-SGRH;

Que, en este sentido, mediante Carta N° D000233-2023-SERPAR LIMA-GAF, de fecha 21 de noviembre de 2023, debidamente notificada el 22 de noviembre de 2023, la Gerencia de Administración y Finanzas dio respuesta al servidor, indicándole que su Carta no puede ser considerada como descargos debido a que excedió el plazo legal establecido para la presentación de los mismos, habiendo sido presentado luego de la notificación del informe emitido por el órgano instructor, encontrándonos actualmente en la etapa sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, asimismo, se cumplió con pronunciarse sobre cada uno de los puntos mencionados por el servidor investigado;

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 *María Del Pilar Flores Martos, Luis Alberto Maravi Acosta, David Aaron Mazuelos Salazar y Jorge Saul Quillatupa Astete*, 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 a la referida servidora; por lo que, al no realizar dichas acciones conllevó a la prescripción del expediente administrativo disciplinario, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 12-2021/SG, de fecha 29 de enero de 2021;



Que, en consecuencia, la negligencia en el desempeño de sus funciones se configura en mérito a lo establecido en el literal f) 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 advirtiéndose que el servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS** no presentó su descargo, el órgano instructor concluyó lo siguiente:

En cuanto al expediente administrativo 78-2018/ST, se observa que a través del Memorándum N° 12-2018/SERPAR LIMA/SG/GAF/SGC/MML, de fecha 17 de enero de 2018, la Subgerencia de Contabilidad puso en conocimiento a la Subgerencia de Recursos Humanos, sobre las inconsistencias en la declaración del PLAME correspondiente a los períodos febrero, abril y julio de 2017, respecto de las diferencias en montos de base imponible Rentas de Cuarta Categoría;

Que, mediante Informe N° 729-2018/SERPAR LIMA/GAF/SGRH/UR/MML, de fecha 12 de noviembre de 2018, el Coordinador de la Unidad de Remuneraciones informó al Subgerente de Recursos Humanos, que no se aplicaron las retenciones y declaraciones de ocho (08) servidores CAS y un (01) personal tercero y asimismo sobre diferencias en montos de base imponible de Cuarta Categoría;

Que, estando a lo expuesto, mediante Informe N° 179-2019/SERPAR LIMA/SG/GAF/SGRH/ST/MML de fecha 11 de diciembre de 2019, la Secretaría Técnica de PAD, recomienda a la Subgerencia de Recursos Humanos, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores **MARÍA DEL PILAR FLORES MARTOS**, **LUIS ALBERTO MARAVI ACOSTA**, **DAVID AARON MAZUELOS SALAZAR** y **JORGE SAÚL QUILLATUPA ASTETE**, en calidad de Jefes de la Unidad de Remuneraciones de la mencionada Subgerencia, por no haber declarado correctamente en el PDT PLAME las rentas de Cuarta y Quinta Categoría;

Que, frente a los argumentos expuestos se advirtió que al momento de instaurarse PAD contra los servidores involucrados, este se encontraba prescrito; toda vez que, la toma de conocimiento de los hechos fue con el Memorándum N° 12-2018/SERPAR LIMA/SG/GAF/SGC/MML, con fecha recepción el 18 de enero de 2018 y no con el Informe N° 729-2018/SERPAR LIMA/GAF/SGRH/UR/MML, de fecha 12 de diciembre de 2018; es así que, dentro del plazo legal no se instauró procedimiento administrativo disciplinario; habiendo transcurrido en exceso el plazo de un (01) año a partir de la toma de conocimiento por la



referida Subgerencia, por lo que ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria, establecido en el artículo 94 de la Ley N° 30057;

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 los referidos servidores, 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 tres (03) 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

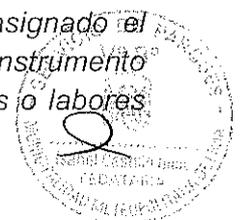
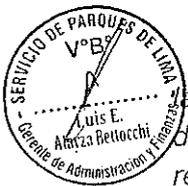
Que, el literal d) del artículo 85 de la LSC establece como falta disciplinaria la negligencia en el cumplimiento de las funciones, contrario sensu, lo que se le exige a los servidores y funcionarios es la realización de la actividad laboral de manera diligente, lo cual obliga al servidor público a cumplir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



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 tres (03) 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 de los servidores <i>María Del Pilar Flores Martos, Luis Alberto Maravi Acosta, David Aaron Mazuelos Salazar y Jorge Saul Quillatupa Astete</i> , 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	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	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 ponderación³. 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, 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;

³) Fundamento 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. N° 2192-2004-AA/TC)



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 TRES (03) 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, lo cual resulta proporcional considerando la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor en el presente caso;

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 TRES (03) DÍAS CALENDARIO** al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, de conformidad con lo establecido en los artículos 88⁴ y 90⁵ 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 TRES (03) DÍAS CALENDARIO** al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS** por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

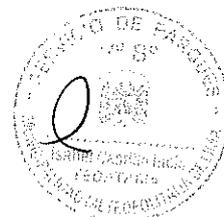
ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, para su conocimiento y los fines correspondientes.

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 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.

⁴ Artículo 88.- Sanciones aplicables
Las sanciones por fallas disciplinarias pueden ser:
a) Amonestación verbal o escrita.
b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
c) Destitución

⁵ 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 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”



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.


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

