

RESOLUCIÓN DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS N.º 117- 2026

Lima, 09 ABR. 2026

LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA
EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN

VISTO: El Informe de Precalificación N.º D000042-2026–SERPAR-LIMA-STPAD, de fecha 7 de abril de 2026, suscrito por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), publicada el 04 de julio de 2013, en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de éstas;

Que, el Título V de la citada Ley del Servicio Civil, establece las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, en mérito de lo dispuesto en la "Undécima Disposición Complementaria Transitoria" del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Reglamento General de la LSC), el 14 de setiembre de 2014 entró en vigencia las disposiciones establecidas en el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I del citado cuerpo legal, entre los que se encuentran comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajos los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la LSC;

Que, en concordancia con lo señalado, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR, se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1) que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, así como, a otras formas de contratación (FAG y PAC);

Que, bajo este contexto, 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 servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

IDENTIFICACION DEL SERVIDOR PROCESADO, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISION DE LA FALTA

| | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| Nombre y Apellidos | JHON DANY VERA PALOMINO |
| Cargo y/o puesto desempeñado | Ayudante de Cisterna |
| Dependencia | Parque Zonal Cahuide |
| Régimen Laboral | Decreto Legislativo N° 1057 |
| Estado | Activo |

FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURARÍAN DICHA FALTA

Que, se imputa al servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, en su desempeño como Ayudante de Cisterna en el Parque Zonal Cahuide, que habría incurrido en la siguiente conducta:

Se atribuye al servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** la presunta comisión de la falta administrativa consistente en "la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores", conducta en la que habría incurrido en su desempeño como Ayudante de Cisterna en el Parque Zonal Cahuide, por cuanto habría incumplido con las tareas asignadas el día 5 de abril de 2025, asimismo, el día 23 de enero de 2026 cuando fue encontrado durmiendo en horario laboral, actitud que denotó el incumplimiento de las funciones asignadas. Del mismo modo, el día 31 de enero de 2026 cuando se rehusó a cumplir con los trabajos asignados por parte del administrador. Los hechos descritos evidenciarían una conducta reiterada de resistencia al cumplimiento de las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos, afectando el normal desarrollo de las actividades del servicio.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO. ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO DE LA DECISIÓN

Que, Memorando N° D000067-2025-SERPAR-LIMA-SGGAV del 10 de abril de 2025, la Subgerencia de Gestión de Áreas Verdes remitió a la Oficina de Recursos Humanos el Informe N° 014-2025/SERPAR LIMA/AKVR del 7 de abril de 2025, la Ing, Alicia Katherine Vignes Rafael informó a la Subgerencia de Gestión de Áreas Verdes respecto al incumplimiento de las tareas asignadas al servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, hecho que perjudicó el normal desarrollo de las actividades durante la jornada del día 5 de abril de 2025;



Que, mediante Memorando N° D000463-2025-SERPAR-LIMA-ORH del 16 de abril de 2025, la Oficina de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios la documentación citada precedentemente, a efectos de que proceda conforme a sus funciones;

Que, mediante el Informe N° D000093-2026-SERPAR-LIMA-PZCAHU del 19 de febrero de 2026, el Administrador del Parque Zonal Cahuide informó al Gerente de Parques sobre el reiterado desacato a cumplir las tareas asignadas por parte del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, asimismo, faltas injustificadas, incumplimiento de la jornada laboral y bajo rendimiento laboral, entre otras conductas que denotarían renuencia a cumplir con las disposiciones; precisando que dichos actos perjudican el normal desarrollo de los trabajos programados;

Que, mediante Memorando N° D000231-2026-SERPAR-LIMA-ORH del 19 de febrero de 2026, la Oficina de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios (en adelante, Secretaría Técnica del PAD) el Informe N° D000093-2026-SERPAR-LIMA-PZCAHU, precisando que lo informado guarda conexidad con los hechos señalados en el Memorando N° D000463-2025-SERPAR-LIMA-ORH, por lo que dispone se efectúen las acciones correspondientes;

Que, con Memorando N° D000691-2026-SERPAR-LIMA-GP del 25 de febrero de 2026, la Gerencia de Parques remitió a la Oficina de Recursos Humanos el Informe N° D000093-2026-SERPAR-LIMA-PZCAHU, para su conocimiento y fines;

Que, con Memorando N° D000260-2026-SERPAR-IMA-ORH del 26 de febrero de 2026, la Oficina de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica del PAD información complementaria y reiterativa sobre presunta irregularidad funcional en el desempeño del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, para que actúe conforme a sus funciones;

Que, la Secretaría Técnica del PAD, mediante Memorando N° D000017-2026-SERPAR-LIMA-STPAD del 18 de marzo de 2026, se solicitó a la ORH información sobre el horario laboral del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**;

Que, mediante Memorando N° D000345-2026-SERPAR-LIMA-ORH del 18 de marzo de 2026, la Oficina de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica del PAD el Informe N° D000115-2026-SERPAR-LIMA-PZCAHU del 3 de marzo de 2026, en el que se detalla la Programación de Horarios y Descansos del Personal del Parque Zonal Cahuide;

Que, mediante Memorando N° D000404-2026-SERPAR-LIMA-ORH del 6 de abril de 2026, la Oficina de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica del PAD el informe escalafonario del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, solicitada mediante Informe N° D000038-2026-SERPAR-LIMA-STPAD del 31 de marzo de 2026.

Del análisis de los documentos y los medios probatorios que sirven de sustento

Que, el artículo 91 del Reglamento General de la LSC establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige al 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 servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Que, bajo esta premisa, si un servidor comete una falta en el ejercicio de sus funciones o en la prestación de sus servicios, el Estado tiene potestad disciplinaria sobre dicho servidor; pero esta potestad disciplinaria debe efectuarse antes del vencimiento del plazo de prescripción que ha estipulado las normas al respecto, puesto que luego de transcurrir dicho plazo, fenece la potestad del Estado;

Que, al respecto, se ha de tener presente que la potestad sancionadora de la Administración Pública permite sancionar a los servidores, cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco legal vigente, y con ello incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones;

Que, para tal efecto, el TUO de la LPAG establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los servidores la ejerzan de manera previsible y no arbitraria, las cuales resultan aplicables según el artículo 92 del Reglamento General de la LSC;

Que, en ese sentido, en virtud de los principios de impulso de oficio y verdad material previstos en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG¹, la carga de la prueba recae en las entidades; razón por la cual, el SERPAR LIMA tiene el deber de realizar todas las actuaciones necesarias para obtener convicción suficiente sobre la responsabilidad de los administrados;

Que, siendo así, en esta parte corresponde el análisis y exposición de la fundamentación de las razones que sustentan la recomendación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Para ello, se considerarán los hechos concretos que presuntamente cometió el servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** en su condición de Ayudante de Cisterna en el Parque Zonal Cahuide, las pruebas relevantes sobre estos hechos, así como la vinculación de tales hechos con la falta imputada

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.

"Título Preliminar

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

(...)

1.3. Principio de impulso de oficio. - Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

(...)

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas (...).

mediante análisis de las normas que habría incumplido o vulnerado, a través de la técnica de subsunción;

Que, se advierte que mediante el Informe N° 014-2025/SERPAR LIMA/AKVR del 7 de abril de 2025, la Ing, Alicia Katherine Vignes Rafael informó a la Subgerencia de Gestión de Áreas Verdes respecto al incumplimiento de las tareas asignadas al servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, durante la jornada del día 5 de abril de 2025, precisando respecto a los hechos lo siguiente:

(...)

- 1.1. Para el día viernes 04 de abril del presente año, mi persona publica a través del grupo de WhatsApp llamado "Grupo Cisterna SERPAR", la programación de riego para el día siguiente, el cual, el sr. JHON DANY VERA PALOMINO (servidor CAS-1057), junto con el regador Juan Carlos Cahuaya y el chofer Saúl Chavez, deberían de cumplir el riego programado en la Plaza Alameda 28 de Julio.*
- 1.2. Para el día sábado 05 de abril del presente año, mi persona toma conocimiento mediante grupo de WhatsApp que el Sr. JHON DANY VERA PALOMINO se reportó a las 07:15am, teniendo presente que su marcación debe darse hasta las 07:00am. Asimismo, bajo solicitud de su subgerencia, solicitó el apoyo del personal de riego para el cambio de carrete del camión cisterna AXF-910; es así que, siendo las 07:19am comunico al personal de riego de la cisterna en mención, que realicen el apoyo correspondiente, en coordinación con el técnico sr. Víctor Luján.*
- 1.3. Que, siendo las 07:27am, el Sr. JHON DANY VERA PALOMINO menciona en el grupo de WhatsApp, que "no realizara horas extras"; adicional a ello, siendo exactamente 8:59am, se culmina el apoyo mencionado en el ítem 1.2 del presente informe, según se verifica en el reporte del grupo de WhatsApp llamado "Grupo Cisterna SERPAR".*
- 1.4. Asimismo, el personal de turno quienes realizan el servicio de riego, advierten que el Sr. JHON DANY VERA PALOMINO, no salió con ellos a efectuar el servicio de riego, por lo que esto trajo demoras en la salida de la unidad cisterna EGG-611, a las 10:23am; es así que, procedo a verificar el grupo de WhatsApp llamado "Grupo Cisterna SERPAR", y se evidencia que el Sr. JHON DANY VERA PALOMINO no cumplió las disposiciones dadas, toda vez que siendo las 12:30pm reporta su salida del Club Zonal Cahuide. Al respecto se tiene que, al no salir con sus compañeros a realizar el servicio de riego, no reporta qué funciones ha realizado, si las disposiciones era el riego en 28 de julio, para el cumplimiento del contrato con la GPIP y SERPAR LIMA.*
- 1.5. Por lo expuesto en los literales precedentes, es necesario e importante que el área encargada, solicite al Sr. JHON DANY VERA PALOMINO, el reporte*

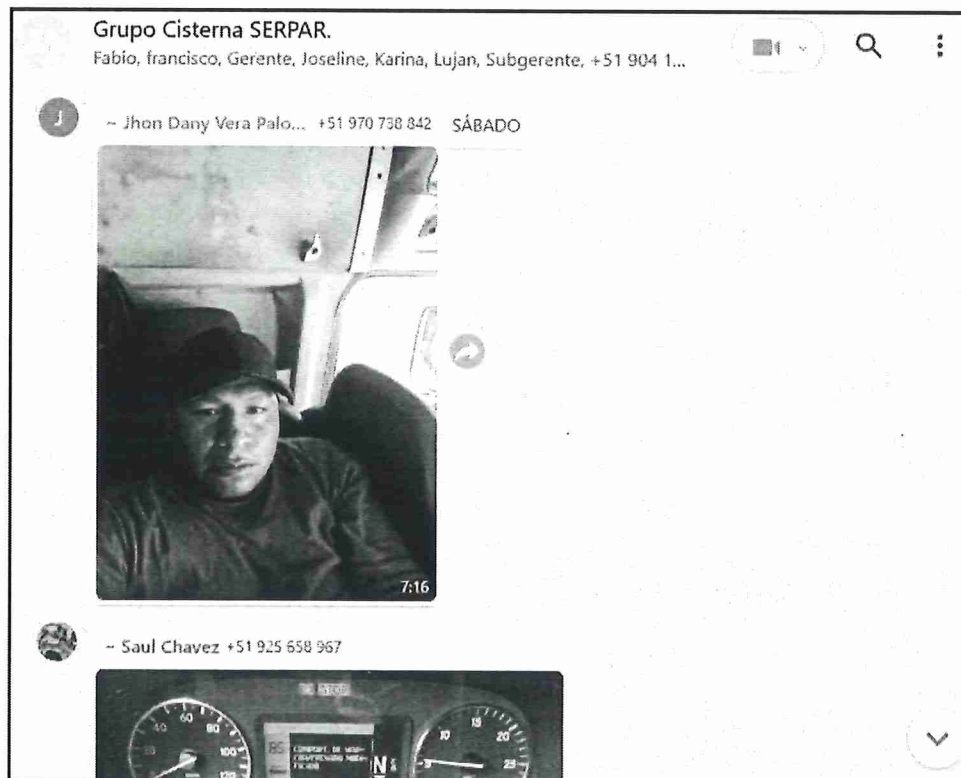
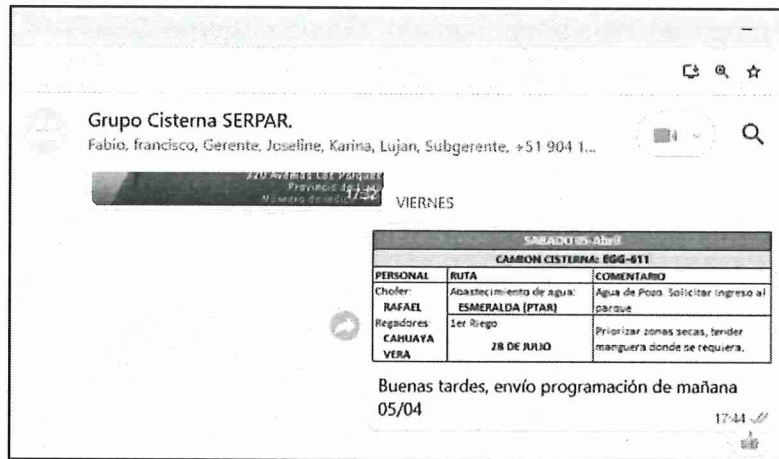


detallado de las funciones que realizo desde las 08:59am hasta las 12:30pm del día sábado 05 de abril del presente año.

- 1.6. Finalmente es necesario, poner de conocimiento que las actitudes del servidor CAS - 1057 el Sr. JHON DANY VERA PALOMINO **han sido recurrentes y podría afectar tanto la dinámica del equipo como el incumplimiento de los objetivos de los convenios o contratos vigentes.**

(...)” (Negrita agregada)

PANEL FOTOGRÁFICO DE GRUPO DE WHATSAPP “GRUPO CISTERNA SERPAR”



Grupo Cisterna SERPAR.
Fabio, francisco, Gerente, Joseline, Karina, Lujan, Subgerente, +51 904 1...

En cahuide SÁBADO 7:16

Buenos días con todos, antes de que cada uno salga a sus comisiones respectivas, por favor apoyen a Luján con el cambio de carrete de la cisterna blanca. 7:19 ✓✓

~ Saul Chavez +51 925 658 967



Apoyo al sr Luján en el cambio de carreta 7:22

Aún no salimos 7:23

~ Jhon Dany Vera Palomino +51 970 738 842

Buenos días señorita hoy no voya ser horas extras 7:27

Grupo Cisterna SERPAR.
Fabio, francisco, Gerente, Joseline, Karina, Lujan, Subgerente, +51 904 1...

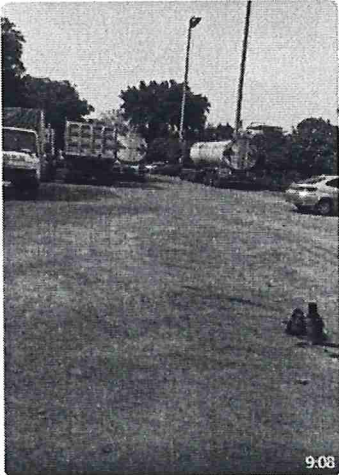
SÁBADO

ya salieron a regar 9:01 ✓✓

confirmen 9:01 ✓✓

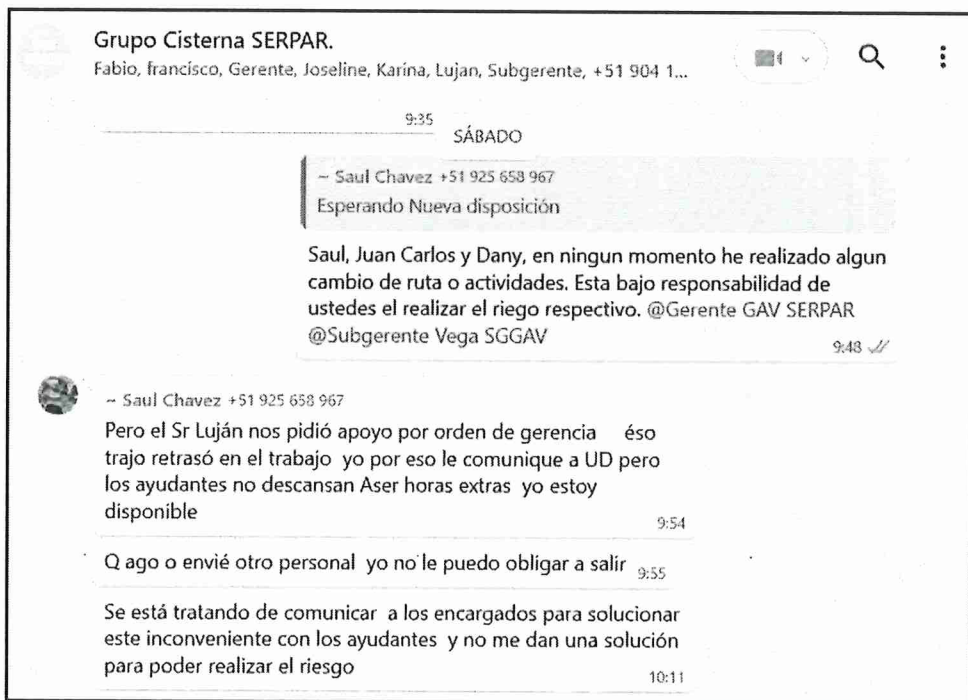
Manden foto 9:01 ✓✓

~ Saul Chavez +51 925 658 967



9:08





Que, se advierte del citado informe, a través del cual la responsable del Servicio de Diagnóstico del estado del sistema de riego de áreas verdes informó a la Subgerencia de Gestión de Áreas Verdes, sobre la conducta del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, de lo cual se desprende que, pese a que existían órdenes expresas, directas y vinculadas a las funciones propias del servidor, este incurrió en una negativa injustificada a su cumplimiento;

Que, el Administrador del Parque Zonal Cahuide, mediante el Informe N° D000093-2026-SERPAR-LIMA-PZCAHU del 19 de febrero de 2026, puso en conocimiento de la Gerencia de Parques respecto al bajo rendimiento del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, mencionado los siguientes hechos:

"(...)

2.1. Se pone en conocimiento, el bajo rendimiento laboral del Señor **JHON DANY VERA PALOMINO** trabajador del Parque Zonal Cahuide.

Al respecto el siguiente trabajador presenta un bajo rendimiento laboral y las siguientes debilidades:

- Bajo rendimiento laboral.
- Poca colaboración.
- Falta de iniciativa.
- Faltas injustificadas que perjudican los trabajos programados.
- Resistencia a cumplir con las disposiciones.
- Quejas contantemente cuando se le asigna un trabajo.
- Impacta negativamente en el grupo de trabajo.

2.2. Asimismo, el día viernes 23 de enero del 2026, al notar la ausencia del Señor **JHON DANY VERA PALOMINO** desde las 14:00 horas se procedió a hacer la ronda de monitoreo de actividades de trabajo, encontrándose a las 15:12 pm al Señor **JHON DANY VERA PALOMINO durmiendo durante el horario laboral**, escondido en el pozo de captación de agua de regadío incumpliendo sus funciones perjudicando la productividad, recuperación del parque lo que provoca que las áreas verdes se sequen y se vean menos atractivas para nuestros visitantes. Lo que ocasiona que los visitantes no vengan al parque y perjudique nuestra recaudación.



2.3 Debido al bajo rendimiento laboral del Señor JHON DANY VERA PALOMINO en el área de riego, el 29 de enero del 2026 se le traslado a apoyar en la piscina recreativa, donde sus funciones son aspirar la piscina y monitorear el estado del agua apoyado por el encargado de piscina.

2.4 El día 31 de enero del 2026, el Señor JHON DANY VERA PALOMINO al asignarle el trabajo en la piscina el fin de semana se molestó y procedió a reclamarme de forma alterada, diciendo que le haga un informe o memo si deseo que igual se iba a retirar.

Al respecto, el día 30 de enero del 2026 se le indico al Señor JHON DANY VERA PALOMINO que los días sábados y domingos se tendría que venir a trabajar a la piscina.

El día 31 de enero del 2026, Señor JHON DANY VERA PALOMINO vino a trabajar a las 7:00 am hasta las 9:00 am, pero menciono que se retiraría debido a que es su descanso semanal cae domingo, se le informo que no sería posible ya que la piscina tiene que atender fin de semana y se le ofreció compensar el apoyo la próxima semana.

Pese a la indicación de que tiene que trabajar sábado y domingo, el señor procedió a retirarse diciendo que es su descanso.

Abandonando sus funciones y trabajos asignados.

2.4 El día 31 de enero del 2026, el Señor JHON DANY VERA PALOMINO al asignarle el trabajo en la piscina el fin de semana se molestó y procedió a reclamarme de forma alterada, diciendo que le haga un informe o memo si deseo que igual se iba a retirar.
(...)"

Que, lo expuesto, se evidencia que la conducta del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** no constituye hecho aislado, sino que se enmarcan en un contexto de bajo rendimiento, desatención de sus funciones y reiterada resistencia al cumplimiento de órdenes de las tareas asignadas, pese a haber sido debidamente comunicadas y comprendidas por él.

Que, abe acotar que, en toda relación de trabajo —sin perjuicio del régimen laboral aplicable— importa necesariamente el reconocimiento de tres elementos: **prestación personal de servicios, remuneración y subordinación;**

Que, la subordinación es el elemento diferenciador de las relaciones laborales frente a las relaciones de carácter civil, comercial o administrativo. La doctrina ha precisado que "[...] la subordinación [...] constituye un vínculo jurídico, del cual se derivan derecho y una obligación: el derecho del acreedor de la energía de trabajo de dictar al deudor los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la obtención de los fines o el provecho que espera lograr con la actividad de quien trabaja (facultad de



mando); y la obligación de este último de acatar esas disposiciones en la prestación de su actividad (deber de obediencia), los cuales constituyen una unidad indesligable [...] la subordinación consiste en el derecho del acreedor de disponer de la actividad o energía de trabajo del deudor para la consecución de los fines o provecho que con su aplicación espera lograr. Acatar las manifestaciones concretas de dicho derecho de la ejecución de la prestación”;

Que, es pertinente señalar que el artículo 91 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, respecto a 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 servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso...”;

Que, al incorporarse voluntariamente al servicio del Estado, se genera entre el servidor y la Administración Pública una relación de sujeción especial, entendida — conforme lo ha señalado la profesora Janeyri Boyer Carrera— como “(...) una relación principal entre el servidor público (no el vasallo o el ‘súbdito’, como fuera inicialmente concebida) y el Estado (no con un monarca) **para el ejercicio de una función pública (no para ejercer cualquier tarea, pública o privada, exigida por el superior jerárquico)**”². (Negritas agregada)

Que, resulta pertinente verificar la finalidad del régimen administrativo y del procedimiento disciplinario, el cual, de acuerdo con el Informe Técnico N° 1990- 2016-SERVIR/GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, consiste en **“Corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado a la población”**. Al respecto, la profesora Janeyri Boyer³ sostiene que “cuando hablamos del poder disciplinario hablamos de cómo el Estado, y siendo más específicos, las entidades públicas, protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones”. Añade Boyer además que, el procedimiento disciplinario deviene en “(...) un mecanismo disuasivo de la comisión de **conductas que afecten los intereses generales** previstos en el ejercicio de las funciones públicas”;

Que, este poder disciplinario debe ejercerse bajo parámetros de discrecionalidad administrativa, considerando la oportunidad, necesidad y proporcionalidad de iniciar y eventualmente sancionar a un servidor por la presunta comisión de una falta

² BOYER CARRERA, Janeyri, “El Procedimiento Administrativo Disciplinario desde la teoría de las relaciones de especial sujeción: ¿Un jardín de senderos que se bifurcan?” <http://janeyriboyer.com/wp-content/uploads/2016/06/2016-EI-PAD-desde-las-relaciones-de-especial-sujeci%C3%B3n-Libro-de-ponencias.pdf>

³ BOYER CARRERA, Janeyri, “El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del Crimen Y Castigo Hacia Una Política De Integridad” <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>

administrativa disciplinaria que afecte los intereses generales sobre los servicios que brinda el Estado;

Que, la jurista Miriam Ivanegas⁴, señala que: *“la apreciación que supone la actividad discrecional implica valoración cualitativa y cuantitativa de los diversos intereses que pueden ser comparados y apreciados. Por eso, atiende a seleccionar el medio, el modo y los instrumentos operativos necesarios para la realización del interés público, ya establecido por la norma”;*

Que, se puede colegir que el régimen administrativo y procedimiento Disciplinario tiene como finalidad la de corregir las conductas inadecuadas de los servidores para el correcto funcionamiento de los servicios que brinda el Estado, para ello se le dota de la facultad de ejercer el poder disciplinario sobre sus servidores. Este poder debe ser empleado teniendo en cuenta su poder de discrecionalidad, siendo que en algunos casos deberá tener en cuenta si el actuar del servidor ha causado o afectado gravemente la actividad del Estado, y si resulta o no factible sancionar a sus servidores con medidas disciplinarias excesivas;

Que, ello se vincula con el **principio de culpabilidad**, previsto en el numeral 10 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS, que establece que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo excepciones de ley;

Que, sobre este principio, Morón Urbina precisa que: *“El principio de culpabilidad implica la prohibición de punición a comportamientos no materiales. Conocido como el principio de responsabilidad por el hecho, implica que no puede sancionarse ningún daño que no sea producido como efecto de una acción u omisión. En tal sentido **se requiere de una exteriorización por parte del sujeto** y no de actitudes internas o **de comportamientos no dañosos**, es decir, una producción material del sujeto que justifique la aplicación de la sanción (...)”.* (Negritas y subrayado agregado)

Que, agrega demás que: *“En síntesis a partir de la responsabilidad subjetiva se requiere, además de la comisión de la infracción y de la producción objetiva del resultado, que la acción haya sido cometida con la presencia de un elemento subjetivo: se haya querido o deseado cometer la infracción, o se haya cometido la infracción a partir de un actuar imprudente. (...)”;*

Que, ante lo expuesto, se puede sostener de forma elemental que para que se configure responsabilidad administrativa disciplinaria se requiere verificar la existencia de una relación entre la conducta del presunto infractor por acción u omisión y el hecho típico sancionable;

⁴ Miriam Mabel IVANEGA, Consideraciones Acerca de las Potestades Administrativas en General y de la Potestad Sancionadora. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/viewFile/14528/15138>

Que, en esa línea de argumentación, es posible colegir que, en el presente caso, de la valoración de los hechos y medios probatorios, se advierte que el servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** habría incurrido en una conducta reiterada de incumplimiento y resistencia, actuando de forma consiente, sin que medie alguna situación externa que propicie dicha conducta, o causa justificante alguna;

Que, dichas conductas habrían ocasionado perjuicio a los intereses generales de la entidad y del Estado, ya que constituiría afectación a la continuidad y eficiencia del servicio público, principalmente en el mantenimiento de áreas verdes e impactar negativamente en la experiencia de los usuarios del Parque Zonal Cahuide;

Que, el servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, en su desempeño como Ayudante de Cisterna en el Parque Zonal Cahuide, habría incurrido en la falta administrativa tipificada en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores", conducta en la que habría incurrido en su desempeño como Ayudante de Cisterna en el Parque Zonal Cahuide, por cuanto habría incumplido con las tareas asignadas el día 5 de abril de 2025, asimismo, el día 23 de enero de 2026 cuando fue encontrado durmiendo en horario laboral, actitud que denotó el incumplimiento de las funciones asignadas. Del mismo modo, el día 31 de enero de 2026 cuando se rehusó a cumplir con los trabajos asignados por parte del administrador;

NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo con los hechos expuestos, el servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** habría incurrido en la falta disciplinaria prescrita en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, que establece lo siguiente:

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

(...)

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:

(...)

b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

(...)"

LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Que, en el presente caso, de la documentación que obra en el expediente disciplinario se advierte que el servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** se encuentra sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y los hechos descritos ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la LSC, por lo tanto, le son

aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la LSC y el Reglamento General de la LSC;

Que, el artículo 88 de la LSC, establece que: *“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.**

Que, asimismo, el segundo párrafo del artículo 90 de la LSC señala que: *“La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”;*

Que, en ese sentido, tenemos que, de determinarse la existencia de responsabilidad administrativa imputada al servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, correspondería la imposición de la **SANCIÓN DE DESTITUCIÓN**, prevista en el literal c) del artículo 88 de la LSC;

IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la LSC concordante con el literal c) del artículo 93.1 de su Reglamento General de la LSC, en el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, en consecuencia, corresponde que actúe como Órgano Instructor el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del SERPAR LIMA; siendo que, al Gerente General del SERPAR LIMA, le corresponderá el rol de Órgano Sancionador, y quien oficialice la sanción, de ser el caso;

PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93 de la LSC y el artículo 111 del Reglamento General de la LSC, se le otorga al servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos respectivos, computado desde el día siguiente de la notificación de la presente resolución;

AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA



Que, la autoridad competente para recibir los descargos del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO** sometido a procedimiento administrativo disciplinario es el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del SERPAR LIMA;

Que, asimismo, de acuerdo al artículo 111 del Reglamento General de la LSC: *"El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente"*;

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Que, corresponde precisar, que a los servidores a quienes se inicia procedimiento administrativo disciplinario, les asisten los derechos e impedimentos que establece el artículo 93 de la LSC y el artículo 96 de su Reglamento General;

Que, por los fundamentos expuestos, y en uso de las facultades asignadas como Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario dispuestas en la LSC, el Reglamento General de la LSC, y la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;



SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- DAR INICIO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, en contra del servidor **JHON DANY VERA PALOMINO**, que, en el momento de los hechos, se desempeñaba como ayudante de cisterna en el Parque Zonal Cahuide, bajo el Régimen Laboral Decreto Legislativo N.° 1057, por incurrir presuntamente en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el inciso b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO 2°.- OTORGAR al procesado, el plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación de la presente, pudiendo prorrogarse únicamente a solicitud de parte, siempre y cuando sea pedido antes de que venza el indicado plazo, para que pueda efectuar sus respectivos descargos.

ARTÍCULO 3°.- DETERMINAR que el procesado debe efectuar sus descargos ante el presente Órgano Instructor.

ARTÍCULO 4°.- Los derechos y las obligaciones que, tendrá el servidor involucrado en el presente procedimiento administrativo disciplinario, son los establecidos tanto en la Ley del Servicio Civil N.° 30057, como en su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, especialmente lo previsto en su artículo 96°, así

como lo establecido en la Directiva No. 02-2015-SERVIR-GPGSC aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 101-2015-SERVIR-PE publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 24.03.15, que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 092-2016-SERVIR-PE publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 23/06/16, y en el Reglamento Interno de Servidores.

ARTÍCULO 5°. - **REMITIR** a la Oficina de Gestión Documental la presente resolución para que notifique al procesado, con las copias de todos los antecedentes que, obran en autos para que, pueda ejercer adecuadamente su derecho a la defensa.

ARTÍCULO 6°. – **REMITIR** la presente resolución a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, a fin de que sea incorporada en el expediente como parte de los antecedentes correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

