

Resolución de Gerencia General N° 039-2022-PATPAL-FBB/GG/MML

San Miguel, 06 de mayo del 2022

VISTO:

La Resolución de Gerencia General N° 062-2021-PATPAL-FBB/GG/MML de fecha 25 de noviembre de 2021; emitido por la Gerente General del Patronato del Parque de las Leyendas Felipe Benavides Barreda – PATPAL FBB, en su calidad de órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el servidor **CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA** y el Informe N° 82-2021/GAF-SRH-ST de fecha 23 de noviembre de 2021; **Exp. N° 08-2021** y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de los servicios a cargo de estas. En ese sentido, esta Ley establece un nuevo régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario;

Que, con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, el cual entró en vigencia desde el día 14 de setiembre de 2014 en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha emitido la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE publicada el 24 de marzo del 2015 en el Diario Oficial “El Peruano”, y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; en cuyo numeral 6.3 del punto 6 establece: “*Los procedimientos administrativos disciplinarios – 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 régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento*”;

Que, en este contexto normativo, el Gerente General del PATPAL FBB (en adelante Órgano Instructor instauró procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA por la presunta falta disciplinaria contemplada en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057, la cual es susceptible de sanción;

Que, el servidor servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, durante su gestión (12/12/2017 al 15/06/2020) teniendo el cargo de confianza de Gerente de Asesoría Jurídica del PATPAL FBB habría recibido indebidamente seis (06) vales de consumo derivados de los convenios colectivos en ocasión de Fiestas Patrias 2018 y cuatro (04) vales de consumo en ocasión de Navidad 2018; asimismo, cuatro (04) vales de consumo en fiestas patrias 2019 y tres (03) vales de consumo en navidad 2019, por el valor de S/.100.00 soles cada vale de consumo; sin observar que los servidores con cargo de confianza, por ley, están excluidos de recibir beneficios provenientes de los convenios colectivos;

Que, por consiguiente, la conducta del mencionado servidor habría originado que incurra en el uso indebido de los recursos de la Entidad en beneficio propio, por lo que estarían incurso en la falta tipificada en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual es susceptible de sanción;

DE LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, en virtud de lo señalado, el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA habría vulnerado la siguiente normativa que a continuación se detalla:

- **Texto Único Ordenando de la Ley de Relaciones Colectivas aprobado mediante Decreto Legislativo N° 010-2003-TR**

“Artículo 42°.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.

- **Constitución Política del Perú**

“Artículo 42°.- Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”.

De este modo, la vulneración de la mencionada normativa habría conllevado que incurra en la siguiente falta disciplinaria:

- **LEY N° N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL**

Artículo 85° - Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros”.

DE LOS HECHOS Y DOCUMENTOS QUE DETERMINARON EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de la revisión de la tramitación del **Exp. N° 08-2021** se advierte de los hechos ocurridos, que la presunta falta se originaría en un primer momento en el año 2018 con la entrega-recepción de los vales de consumo derivados de los pactos colectivos con motivo de **Fiestas Patrias en el mes de julio de 2018**, así es de apreciarse del **Informe N° 272-2018/OA-URH-TS de fecha 06 de setiembre de 2018**, en la cual se adjuntan las planillas de recepción de dichos vales con los nombres y firmas de los servidores del régimen laboral 728 y del régimen laboral 1057 (CAS), en la cual en esta última planilla se incluyeron a los servidores con cargos de confianza, entre los cuales figuraba el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, quien ostentaba el cargo de confianza de Gerente de Asesoría Jurídica;

Que, continuadamente, con motivo de las **Fiestas Navideñas 2018**, mediante **Informe N° 381-2018/OA-URH-TS de fecha 13 de diciembre de 2018**, la trabajadora social informa al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos el reparto de los vales de consumo tanto al personal del régimen laboral 728 como al personal del régimen laboral 1057 (CAS), con ocasión de las **Fiestas Navideñas 2018**, adjuntando las planillas de entrega de vales suscritas por dichos servidores, en la que se aprecia que en la planilla CAS se encuentran incluidos los servidores con cargo de confianza, entre los cuales figura el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, quien ostentaba el cargo de confianza de Gerente de Asesoría Jurídica;

Que, posteriormente, mediante **Proveído N° 2959-2019/GAF de fecha 25 de julio de 2019**, emitido por el Gerente de Administración y finanzas del PATPAL FBB, se autoriza el reparto de vales de consumo provenientes de los pactos colectivos de los trabajadores con la Entidad, en ocasión de **Fiestas Patrias de 2019** a razón de cuatro (04) vales de

consumo a favor de los servidores de confianza, entre los cuales figura el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, quien ostentaba el cargo de confianza de Gerente de Asesoría Jurídica;

Que, asimismo, mediante **Proveído N° 4809-2019/GAF de fecha 13 de diciembre de 2019** el Gerente de Administración autorizó el reparto de dichos vales de consumo en ocasión de **Fiestas Navideñas de 2019** a razón de tres (03) vales de consumo a favor de cada uno de los servidores (CAS) con cargo de confianza, entre los cuales figuraba el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, quien ostentaba el cargo de confianza de Gerente de Asesoría Jurídica;

Que, mediante Informe N° 04-2020/GAF-SRH-TS de fecha 07 de enero de 2020, la Trabajadora social informa sobre la rendición de vales de consumo correspondiente a las Fiestas Navideñas 2019, en el cual señala el listado de 18 funcionarios CAS que firmaron la recepción de dichos vales;

Que, mediante memorando Múltiple N° 050-2021/GAF de fecha 14 de setiembre de 2021, el Gerente de Administración y Finanzas solicita a la Subgerente de Recursos Humanos y Subgerente de Logística y Patrimonio la remisión de información relacionado a los procedimientos de selección, Licitación Pública N° SM-2-2019-PATPAL-FBB/MML-1 denominado “Adquisición de vales de consumo para los trabajadores del PATPAL FBB” y Licitación Pública N° SM-1-2018-PATPAL-FBB/MML-1 denominado “Adquisición de vales de consumo para los trabajadores del D.L 728 y D.L. 1057; información solicitada por el Subgerente de Evaluación de Denuncias de la Contraloría General de la República;

Que, mediante Memorando N° 1308-2021/GAF de fecha 23 de setiembre de 2021 el Gerente de Administración y Finanzas solicita a la Subgerente de Recursos Humanos elaborar un informe pormenorizado y efectuar un análisis del estado de recepción y manejo de los vales de consumo entregados al personal del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 de los años 2018 y 2019;

Que, mediante Informe N° 455-2021/GAF-SRH de fecha 24 de setiembre de 2021 la Subgerente de Recursos Humanos informa respecto a la entrega de los vales de consumo en Fiestas Patrias y Fiestas Navideñas en los años 2018 y 2019 a los trabajadores de los Regímenes laborales D. Leg. 728 y D.Leg. 1057, en el cual se detalla a los servidores que recibieron dichos vales de consumo y entre los cuales figuran servidores con cargos de confianza designados bajo el Régimen CAS; concluyendo que el otorgamiento de vales de consumo obtenidos como beneficios ganados por los trabajadores mediante pactos colectivos, no debió comprender a funcionarios de la entidad en atención al artículo 42° del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo y recomienda elevar su informe a la Gerencia General para su conocimiento e investigaciones que correspondan;

Que, mediante Memorando N° 805-2021/GAF-SRH de fecha 28 de setiembre de 2021, la Subgerente de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios copia del Informe N° 455-2021/GAF-SRH y anexos, señalando que se ha informado a la Gerencia de Administración y Finanzas la detección de irregularidades en la entrega de vales de consumo correspondientes a los años 2018 y 2019, por lo que remite dicha documentación a fin de que se realice el deslinde de responsabilidades de corresponder;

Que, en vía de investigación previa, mediante Carta N° 11-2021/GAF-SRH-ST de fecha 01 de octubre de 2021 dirigida al señor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, la Secretaría Técnica del PATPAL FBB le solicitó explicar las razones por las cuales aceptó recibir los vales de consumo derivados del Pacto Colectivo de los trabajadores del PATPAL FBB en su condición de Gerente de Asesoría Jurídica, ostentando un cargo de confianza, cuya condición le impedía ser beneficiario de dicho beneficio sindical;

Que, asimismo, la Subgerente de Recursos Humanos mediante Carta N° 063-2021/GAF-SRH de fecha 05 de octubre de 2021 dirigida al señor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA puso en conocimiento la detección de irregularidades en la entrega de vales de consumo en los años 2018 y 2019 derivados de los pactos colectivos a servidores con cargo de confianza, no correspondiéndoles; toda vez que por su condición están excluidos de percibir dichos beneficios y le solicita que al haber recibido indebidamente dichos vales de consumo por una suma total de S/. 1,700.00 soles, proceda a su devolución en el plazo de tres días hábiles;

Que, mediante Carta N° 02-2021/CALH de fecha 01 de noviembre de 2021, el servidor Cesar Augusto Loli Huerta, en respuesta a la carta N° 11-2021/GAF-SRH-ST, señala a la Secretaría Técnica del PATPAL FBB que desconocía del origen de los vales de consumo, no se mencionó que provenían del Pacto Colectivo y consideró que eran simplemente cortesía de su empleador y no consideró rechazarlos por no estar en falta en relación a lo establecido en el D. Leg. 010-2003-TR sobre el impedimento que tendrían los servidores que ejercen cargos de confianza;

Que, asimismo, mediante Carta N° 01-2021/CALH de fecha 23 de noviembre de 2021, el servidor Cesar Augusto Loli Huerta en respuesta a la carta N° 069-2021/GAF-SRH señaló a la Subgerente de Recursos Humanos que no tenía conocimiento que se encontraba impedido de recibir vales de consumo, pues no se mencionó que provenían de Pactos Colectivos y consideró que era cortesía de su empleador, sin embargo de atender la solicitud de devolución, considerando la existencia de una deuda contraída sin premeditación, señala que procederá a devolver y realiza el depósito de S/. 500.00 soles, quedando pendiente de pago el saldo restante;

Que, mediante Proveído N° 975-2021/GAF-SRH de fecha 29 de octubre de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos alcanza el Informe N° 255-2021/GAF-SRH-TS de fecha 29 de octubre de 2021, mediante el cual, la Asistente Social informa que la autorización para la entrega de vales de consumo se realiza habitualmente de manera verbal y que el área de trabajo social cumple con las disposiciones de la Subgerencia de Recursos Humanos de acuerdo al listado impreso o enviado a través de correo electrónico, del personal beneficiario, por lo que específicamente en el año 2018 no fue la excepción, toda vez que la orden fue verbal por parte del Subgerente de Recursos Humanos, por lo que ante autorización verbal y por uso y costumbre, es el área de Trabajo social quien entrega los vales de acuerdo al listado de personal que la Subgerencia de Recursos Humanos proporciona;

Que, mediante Informe N° 82-2021/GAF-SRH-ST de fecha 22 de noviembre de 2021, la secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomienda al Gerente General del PATPAL FBB instaurar el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA por la presunta falta tipificada en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que mediante Resolución de Gerencia General N° 062-2021-PATPAL-FBB/GG/MML de fecha 25 de noviembre de 2021, el Gerente General en su condición de Jefe inmediato y órgano instructor instauró el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA por la presunta falta tipificada en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y se le otorgó al mencionado servidor el plazo de ley de cinco días para formular su descargo;

Que, mediante Acta de notificación de fecha 07 de diciembre de 2021 se notificó válidamente al servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA; sin embargo, el mencionado servidor no formuló su descargo;

Que, de acuerdo a lo sustentado en la Resolución de inicio, el servidor presunto infractor habría recepcionado los vales de consumo derivados de los convenios colectivos de los trabajadores del PATPAL FBB, habiendo presuntamente cometido la falta establecida en el literal f) del artículo 85° al recibir dichos vales de consumo, los cuales constituyen recursos de la Entidad, no estando habilitado para percibirlos de acuerdo a lo establecido en el artículo 42° del D. Leg. N° 010-2003-TR que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, respecto a que los acuerdos de las convenciones colectivas solo tiene fuerza vinculante para los trabajadores sindicalizados, más no para los que ocupen puestos de dirección o cargos de confianza; de igual forma lo establece la Constitución Política del Estado en su artículo 42°, por tanto, siendo esta última una norma constitucional que por su jerarquía tiene mayor imperatividad, por ende, merece mayor atención por parte del servidor público en el ejercicio de su función; por lo que se puede presumir que el

mencionado servidor al recepcionar dichos vales tendría que haber conocido la procedencia de los mismos y la excepción en la que estaba incurso, resaltando que la transgresión a dicha normatividad origina que el servidor atente contra el principio de respeto y probidad promovido por el Código de Ética de la Función Pública, cuyos principios se subsumen en el ejercicio de la función pública del servidor, toda vez que todo acto emanado por éste debe estar premunido de respeto hacia la Constitución y las leyes y conducirse con honradez y honestidad siempre a favor del interés general, descartando el interés personal, tal como habría antepuesto el servidor al recepcionar dichos vales de consumo;



Que, asimismo, se resaltó que los vales de consumo derivados de los convenios colectivos, importan recursos o bienes de la entidad en beneficio de los trabajadores titulares de los derechos de sindicalización, más no así en beneficio de los servidores con cargo de confianza, por así determinarlo la ley; por lo que el otorgamiento de este beneficio sindical a los servidores con cargo de confianza constituye una indebida disposición de los recursos de la Entidad por parte del servidor responsable de la administración de los recursos de la Entidad, empero también constituye un uso indebido por quien recepciona dicho recursos, sin corresponderle dicho beneficio; conducta reprochable susceptible de ser sancionada disciplinariamente;

Que, es de verse de autos que corre el recibo N° 003445 emitido por el Patronato del Parque de las Leyendas por la suma de S/.200.00 soles por concepto de devolución de importe de vales de consumo;

DE LA EVALUACIÓN DE LAS PRUEBAS APORTADAS EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

Que, si bien es cierto que el servidor no ha formulado su descargo ante el inicio del presente procedimiento, también es cierto que dio respuesta a la carta N° 069-2021/GAF-SRH de fecha 23 de noviembre de 2021, mediante Carta N°01-2021/CALH de fecha 23 de noviembre de 2021, en la cual el mencionado servidor señala que *“desconocía el origen de los vales de consumo, no se mencionó que provenían del Pacto Colectivo y consideré que estos eran simplemente cortesía de mi empleador. En tal sentido, considerando la existencia de una deuda contraída sin premeditación recién identificada, no consideré rechazarlos por no estar en falta en relación a lo señalado en el artículo 42° del decreto legislativo N° 010-2003-T...”*; y agrega que en aras de atender a la solicitud considerando la existencia de una deuda contraída sin premeditación recién identificada procederá a depositar el valor de cinco vales de consumo por el importe de S/. 500.00 soles, y solicita autorización para realizar depósito del saldo en 12 partes de cien soles de acuerdo a cronograma; por lo que mediante Carta N° 099-2021/GAF-SRH de fecha 23 de noviembre de 2021 la Subgerencia de Recursos Humanos aprueba el cronograma de pago propuesto por el servidor;

Que, de autos se verifica que el servidor ha realizado el pago de S/. 500.00 soles mediante recibo N° 3215 emitido por el PATPAL FBB por concepto de devolución de importe de vales de consumo; asimismo, mediante recibo N° 3327 por la suma de S/. 100.00 soles y mediante recibo N° 3445 por la suma de S/.200.00 soles; por lo que hasta la fecha el servidor ha devuelto la suma S/. 800.00 soles, quedando un saldo de S/ 900.00 soles;

Que, del análisis de la respuesta del mencionado servidor, y su disposición de devolución de una acreencia que no le correspondía, habiendo acreditado la devolución de una parte del monto total, sujeto a un cronograma de pago que fue solicitado por el servidor y aceptado por la Subgerencia de Recursos Humanos, por lo tanto, ello demuestra la voluntad de reparar el error incurrido y que no hubo mala fe en la recepción de dichos vales, sino, el desconocimiento de la procedencia de los mismos; por lo que en aplicación del principio de veracidad que señala *“En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”*; y por el principio de buena fe procedimental que señala *“La autoridad administrativa, los administrados, sus*



PARQUE DE LAS LEYENDAS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe”; se atribuye al servidor que su actuación no perseguía ningún interés personal y sin intención de perjudicar a la Entidad; máxime si de la documentación de autos, no ha quedado acreditado que así fuera; no obstante su actuar encaja en un supuesto de infracción a la Ley de Relaciones Colectivas aprobado por Decreto Legislativo N° 010-2003-TR; sin embargo, se tiene presente que no hubo intencionalidad en el acto infractor; lo cual se tiene presente como factor atenuante a favor del servidor en investigación;

Que al respecto, Morón Urbina señala *“las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción”*;

Que, asimismo, el artículo 103° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM estipula *“Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:*

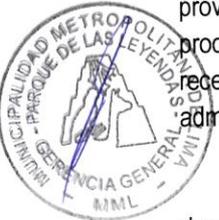
- b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.*
- c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.*

La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado”;

Que, de acuerdo a la mencionada normativa, se verifica que el servidor está devolviendo lo recepcionado indebidamente, por lo que se puede determinar que existe una subsanación por parte del servidor; sin embargo, ello no justifica que no pueda haber tenido conocimiento de la norma sindical que establece que los servidores con cargo de confianza no están comprendidos para la percepción de los derechos sindicales; no obstante, menciona el servidor que no tenía conocimiento que los vales de consumo provenían de los pactos colectivos; en este sentido el servidor no podría alegar desconocimiento de la norma restrictiva; aunque para el caso, el servidor no alega desconocimiento de la norma, sino el desconocimiento de la procedencia de dichos vales; por consiguiente, de acuerdo al subprincipio de necesidad como uno de los elementos del principio de razonabilidad, tal como lo sostiene Morón Urbina *“Por el subprincipio de necesidad, la medida sancionadora elegida debe ser indispensable, de suerte tal que el daño que infringe sea el menor posible conforme a las facultades autorizadas y a los datos fácticos de las circunstancias. Este subprincipio hace lugar a la regla de la aplicación moderada de las sanciones, esto es que deben ser impuestas en la forma y medida estrictamente necesarias para que cumpla su finalidad, en armonía con el derecho de los administrados a que las actuaciones que les afecten sean llevadas a cabo en la forma menos gravosa posible”*; por lo que se tiene presente las circunstancias por las cuales el servidor recepcionó indebidamente los vales de consumo, verificándose que, no existe prueba alguna que acredite solicitud de su parte para la provisión de los vales de consumo a su favor, entendiendo el servidor, que la entrega de dichos vales se realizaban en forma periódica en ocasión de fiestas patrias y navideñas como actos de liberalidad de la Entidad, máxime si mediante Informe N° 255-2021/GAF-SRH-TS de fecha 29 de octubre de 2021, la Asistente Social informó que la autorización para la entrega de vales de consumo se realiza habitualmente de manera verbal y que el área de trabajo social cumple con las disposiciones de la Subgerencia de Recursos Humanos de acuerdo al listado impreso o enviado a través de correo electrónico, del personal beneficiario;

Que, por lo tanto, aun cuando el ilícito constituyera un acto punible, la sanción debe ser razonable, en función a los elementos subjetivos de la comisión y los efectos producidos; factores que pueden determinar la reducción de la discrecionalidad administrativa en la apreciación de los ilícitos y la imposición de las sanciones;

Que, bajo las consideraciones vertidas, no se podría atribuir de manera absoluta la responsabilidad al servidor en investigación, toda vez que si bien es cierto que recepcionó los vales de consumo en su condición de funcionario con cargo de confianza, no correspondiéndole, por ser dichos vales de consumo un beneficio sindical; también es cierto que **NO HA QUEDADO DESVIRTUADO** la posición del servidor respecto a que no tenía conocimiento que los vales de consumo provenían de los pactos colectivos, por lo tanto, las versiones vertidas por los administrados bajo el principio de buena fe procedimental se tienen por eficaces y verdaderos, salvo prueba en contrario; sin embargo, el acto infractor del servidor al recepcionar un beneficio que no le corresponde y estar sancionado por ley ha originado que incurra en infracción administrativa susceptible de ser sancionada, no obstante, no haber obrado de mala fe;



Por otro lado, ha quedado acreditado que ha tenido la disposición de devolver el monto del importe de los vales de consumo, lo cual implica la subsanación voluntaria del acto infractor, por lo que a tenor del artículo 103° del Reglamento de la Ley N° 30057, esta circunstancia esta considerada un **ATENUANTE** de la responsabilidad; por lo tanto, este Despacho considera que el servidor **CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA** no ha desvirtuado en su totalidad la falta imputada; sin embargo, por las razones expuestas, la sanción de suspensión sin goce de remuneración, puede ser graduada considerando las condiciones de graduación de sanción establecidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

DEL PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA IMPUTADA AL SERVIDOR

Que, de acuerdo al artículo 103° literal b) y c) del Reglamento de la Ley N° 30057, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida, así como graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley;

Que, en este sentido, dentro del marco legal antes esbozado y valorando las pruebas aportadas en el presente procedimiento podemos afirmar que los cargos imputados mediante Resolución de Gerencia General N° 062-2021-PATPAL-FBB/GG/MML de fecha 25 de noviembre de 2021 al servidor **CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA**, en su condición de Gerente de Asesoría Jurídica **HAN QUEDADO SUBSISTENTE EN PARTE** conforme se ha desarrollado en la presente resolución;

Que, de acuerdo al artículo 91° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, *“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 procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso”;*

Que, para tal efecto, en estricta observancia del principio de razonabilidad, el cual es uno de los principios del Procedimiento Sancionador establecido en el artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la aplicación de sanciones debe ser proporcional al incumplimiento calificado como infracción, en concordancia a lo establecido en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

DE LA GRADUACION DE LA SANCION

Que, la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;



Que, en este sentido, la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que establece el precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057 señala en su numeral 21 de observancia obligatoria que **“al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a: (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea”;**

Que, el numeral 23 señala que **“se resalta que la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida;**

Que, asimismo, el numeral 25. señala que **“siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable”;**

Que, consecuentemente, el numeral 29 del citado precedente señala que **“La motivación, por consiguiente, sirve para otorgar credibilidad a las decisiones adoptadas por las autoridades administrativas, puntualmente en el tema materia de análisis, sirve para otorgar credibilidad a la decisión de imponer una sanción concreta a partir del juicio sobre si es o no razonable tal sanción; pero además de ello, sirve también para excluir la arbitrariedad en la adopción de dicha decisión. La arbitrariedad podría presentarse en los casos en que no existe motivación, o esta resulta insuficiente o es aparente”;**

Que, a propósito de ello, el numeral 1.2 del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444 establece que los administrados tienen el derecho a obtener una decisión motivada. De igual modo, el numeral 4 del artículo 3° establece que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. Así también, el numeral 6.1 del artículo 6° establece que la motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados y la exposición de las razones jurídicas que justifican el acto adoptado;

Que, en virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. Asimismo, se debe entender que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos, dentro de los cuales se encuentra el derecho de defensa y el debido procedimiento; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez;

Que, por ello, para la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, toda vez que de la valoración de los actuados en el presente procedimiento, si bien es cierto que se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del citado servidor, no es menos cierto que existieron circunstancias que atenúan la responsabilidad del servidor, de acuerdo a los argumentos antes esgrimidos en el presente informe; por lo que corresponde la imposición de una sanción teniendo presente las condiciones señaladas en el punto precedente, de la siguiente manera:



a) Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Se advierte que el servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA en su condición de Gerente de Asesoría Jurídica del PATPAL FBB, ha recepcionado vales de consumo en Fiesta Patrias y Navidad en los años 2018 y 2019 no correspondiéndole, sin embargo, al subsanar en parte el acto infractor, no ha habido grave afectación a los intereses de la entidad

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

No se advierte que el mencionado servidor haya intentado ocultar la comisión de la falta.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especialización sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

El servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, tenía la condición de Gerente de Asesoría Jurídica, por lo que dentro del ejercicio de sus funciones debió prever el alcance de la recepción de algún recurso proveniente del Estado; máxime si por su especialización en el dominio de la legislación, tenía la obligación de conocer la normativa sobre la limitación de servidores con cargo de confianza para la recepción de beneficios provenientes de los convenios colectivos de trabajo.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

El servidor mencionado habría incurrido en falta, en circunstancias en que teniendo un cargo de confianza recibió vales de consumo provenientes de los convenios colectivos en Fiestas Patrias y Navidad del año 2018 y 2019, sin observar que por la condición de su cargo estaba impedido de percibir los beneficios derivados de los convenios colectivos

e) La concurrencia de varias faltas.

No se advierte esta condición.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

No se advierte esta condición

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

No se advierte esta condición

h) La continuidad en la comisión de la falta.

Se evidencia que la falta habría sido cometida en el año 2018 y continuadamente en el año 2019.

i) El beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso.

No se advierte dicha condición

Que, por consiguiente, el mencionado servidor ha infringido el artículo 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas aprobado por Decreto Legislativo N° 010-2003-TR y por lo tanto ha originado que incurra en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, estando a los fundamentos expuestos, queda establecido que el servidor **CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA** **habría incurrido en responsabilidad administrativa de carácter disciplinario, que conlleva la aplicación de una sanción;**

Que, por tanto, para la graduación de la sanción a imponer, además de los criterios establecidos para la determinación de la sanción estipulados en el artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se debe tener en cuenta lo previsto en el artículo 91° de la citada Ley, en el sentido que, **la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad y en cada caso la entidad debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.** De este modo, se advierte del Informe Escalafonario N° 26-2021/GAF-SRH-LEGAJO del servidor Jesús Javier Balladares Sandoval que no registra sanciones;

Que, cabe resaltar lo señalado en el precedente administrativo de la Resolución de Sala Plena N° 001.2021-SERVIR/TSC, que en su numeral 83 menciona que *“corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse “la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor”.*

“85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.”

Que, de acuerdo a ello y por lo expuesto precedentemente, este Despacho considera que el servidor en investigación no ha actuado en forma dolosa, toda vez que, existe la subsanación del acto infractor y la no intencionalidad del servidor de actuar bajo un interés personal en perjuicio de la Entidad;

DE LA SANCION APLICABLE

Que, en este orden y en atención a las consideraciones antes glosadas, se ha podido determinar que la falta cometida por el citado servidor revisten la gravedad suficiente para ser pasible de sanción de **AMONESTACION ESCRITA**, prevista en el literal a) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 89° que señala que para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario y es impuesta por el Jefe inmediato y oficializada por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces;

Que, en este sentido, si bien es cierto que cuando se abrió el presente procedimiento administrativo disciplinario se recomendó la sanción de Suspensión de un mes sin goce de remuneración al presunto infractor por esta Gerencia en su condición de órgano instructor; sin embargo de la valoración de las pruebas aportadas, al quedar subsistente en parte la imputación en contra del servidor en investigación, este despacho está facultado para pronunciarse sobre la existencia o no de la falta imputada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 106° literal a) último párrafo del “Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por tanto, de las pruebas valoradas y por los argumentos sustentados en el presente informe, este órgano instructor ha considerado la imposición de la sanción de Amonestación Escrita al mencionado servidor, por lo que adecuando lo normado y lo expuesto, esta Gerencia, en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad y en uso de la discrecionalidad que le otorga la ley, en su calidad de Órgano Instructor es del criterio de IMPONER la sanción de AMONESTACION ESCRITA al servidor CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA, quien ejerció el cargo de Gerente de Asesoría Jurídica del PATPAL FBB;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el ROF DEL PATPAL FBB,; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Decreto Supremo N° 04-2019-JUS; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057; y la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor **CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA**, en su condición de Gerente de Asesoría Jurídica del PATPAL FBB del Patronato del Parque de la Leyendas – FBB, por haber transgredido el artículo 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas aprobado por Decreto Legislativo N° 010-2003-TR.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del PATPAL FBB, **NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor **CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA** de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS.

ARTICULO TERCERO.- INFORMAR al servidor **CESAR AUGUSTO LOLI HUERTA** que podrá interponer dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la presente resolución, los recursos de reconsideración o de apelación que consideren pertinentes contra el acto de sanción, de corresponder; los cuales serán presentados ante la Gerencia General; siendo el recurso de reconsideración resuelto por la Gerencia General y el recurso de apelación por la Subgerencia de Recursos Humanos; dentro del plazo de ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS
FELIPE BENAVIDES BARBEDA

.....
JUAN C. AMPUERO TRABUCCO
Gerente General