



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



TSI

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N°057-2026-GM-MDSS

San Sebastián, 10 de abril del 2026

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN

VISTO:

La Resolución Directoral N°343-2025-OGGRRHH/GM/MDSS/C de fecha 22 de julio del 2025; informe N°816-2026-OGGRRHH-GM-MDSS-C de fecha 31 de marzo del 2026 del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; Opinión Legal N°201-2026-OGAJ-MDSS/RDIV de fecha 07 de abril de 2026 del Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el Art. 194 de la Constitución Política del Perú, modificada por Leyes de Reforma Constitucional N° 27680, N° 28607 y N° 30305 y el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia

La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

ANTECEDENTES:

Que, mediante Resolución Directoral N°0343-2025-OGGRRHH/GM/MDSS/C de fecha 22 de julio de 2025, suscrita por el Abg. Alberth Zenón Suma Mejía, Director de la Oficina de Recursos Humanos, a través de la cual se resuelve, en su artículo primero "Iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora Nathaly Gorbefía Pinedo, quien presuntamente habría incurrido en la comisión de falta de carácter administrativo disciplinario prevista en el artículo 91, numeral 12 del Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de San Sebastián (...)"

Que, con Informe N°0816-2026-OGGRRHH-GM-MDSS-C de fecha 30 de marzo de 2026, mediante el cual, el Abg. Alberth Zenón Suma Mejía, Director de la Oficina de Recursos Humanos *"formula abstención respecto de toda intervención posterior a la emisión de la sanción (...)"* con el argumento *"En el presente supuesto, si bien mi intervención como órgano instructor y sancionador se sustenta en mi condición de jefe inmediato, lo cierto es que, una vez emitido el procedimiento sancionador correspondiente, ya habré exteriorizado mi parecer sobre la materia controvertida. Por ello mi posterior intervención en la oficialización de la sanción importaría una nueva actuación dentro del mismo procedimiento administrativo disciplinario, pese a haber asumido previamente una posición sobre el fondo del asunto (...)"* "Asimismo, debe tener en cuenta que mi intervención posterior no se agotaría en la oficialización de la sanción. En efecto, de producirse la interposición de un recurso de apelación contra la amonestación escrita impuesta, me encontraría también en la situación de conocer y resolver dicho medio impugnatorio en mi calidad de jefe de Recursos Humanos. Tal circunstancia profundiza la incompatibilidad objetiva advertida, pues sería la misma autoridad que instruyó el procedimiento, valoró los hechos, emitió pronunciamiento sobre la responsabilidad disciplinaria y oficializó la sanción, lo que además terminaría revisando en sede impugnativa su propio criterio previo (...)"

ANALISIS:

Que, la norma del Art. 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley N° 30305, Ley de reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los gobiernos regionales y de los alcaldes, señala: *"Las municipalidades provinciales y distritales son Organos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (...)"*; lo que debe ser concordado con lo dispuesto por el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el que prescribe que: *"Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia"*. En este entender, la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la "Ley del Servicio Civil"), establece 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 servicios a cargo de estas;

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



Que, el numeral 72.1 del artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General estipula, aprobado con el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, en adelante el TUO de la LPAG: "La competencia de las entidades tiene su fuente en la Constitución y en la ley, y es reglamentada por las normas administrativas que de aquéllas se derivan."; en ese sentido, la competencia en los procedimientos administrativos disciplinarios se encuentra establecida en el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 93° de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; es así que, de acuerdo a lo señalado por el artículo 92° de la Ley, son consideradas como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: i) jefe inmediato; ii) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; iii) el titular de la entidad; iv) el Tribunal del Servicio Civil;

Que, el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha previsto lo siguiente: "93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, (...) b) 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 sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción (...)" Que, el artículo 102° del Reglamento, establece la tipología de sanciones aplicables por faltas disciplinarias, las mismas que de acuerdo al artículo 90° de la Ley del Servicio Civil son propuestas por el Jefe inmediato y aprobado por el Jefe de Recursos Humanos, precisándose 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 sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción";

Que, el numeral 9.1. de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento" Causales de abstención "Si la autoridad instructora o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la LPAG, se aplica el criterio de jerarquía con el fin de determinar la autoridad competente (...) Si la solicitud de abstención fuese aceptada, el superior jerárquico procede a designar a la autoridad competente del PAD (...)"

Que, el artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el "T.U.O. de la Ley N° 27444") establece las causales sobre las cuales podría recaer una eventual abstención en un procedimiento administrativo, en ese sentido, se establece:

"Artículo 99.- Causales de abstención La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos: "2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración".

Que, conforme a la definición del profesor Juan Carlos Morón Urbina: "(...) En el ámbito procedimental, la abstención constituye un supuesto de auto separación, apartamiento, o excusa de la autoridad que interviene en la resolución de la controversia, en tanto existan causales que atenten contra la imparcialidad e independencia de su actuación, en desmedro de la imagen de imparcialidad que debe ser principio de la actuación pública¹

Que, por su parte, Nelson Salazar Bustamante, señala respecto a la abstención que la misma no desplaza o transfiere la competencia del órgano, sino que produce el efecto de desplazar a la persona que conforma el mismo, esto es, en el ámbito procedimental, la separación de la tramitación de un proceso administrativo por parte de la propia autoridad, no obstante poseer la imparcialidad y objetividad administrativa, cuando existen causales objetivas para ello. La abstención permite asegurar la imparcialidad y objetividad de la autoridad administrativa al momento de resolver, la misma que debe ser cautelada por los poderes públicos²

Que, en atención a lo expuesto, la abstención se configura como un mecanismo de garantía del principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo, orientado a preservar la objetividad de la decisión y la confianza en la actuación de la administración pública. En esa línea, aun cuando la competencia permanezca en el órgano administrativo, corresponde apartar a la autoridad cuando existan circunstancias objetivas que puedan comprometer su independencia o generar un riesgo de prejuzgamiento.

¹ Morón Urbina, Juan Carlos, Comentarios la Ley del Procedimiento Administrativo General, Tomo I, Gaceta Jurídica, 2019, Lima, p. 594.

² Salazar Bustamante Nelson "Los conflictos de competencia administrativa y la importancia del deber de abstención en el procedimiento administrativo". Agosto 2013 Pag X-1 AX-4

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



Que, de conformidad con el Informe de Precalificación N° 0175-2025-MDSS/GRRHH-STOIPAD, de fecha 29 de agosto de 2025, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se ha identificado como presunta infractora a la señora Lucero Villagra Bautista, quien, al momento de la comisión de la presunta falta, laboraba en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, desempeñándose en el cargo de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (SSOMA), bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, durante el período comprendido entre el 10 de abril de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. En ese sentido, ha determinado como órgano instructor a su jefe inmediato, esto es, al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, y como propuesta de sanción: la suspensión sin goce de remuneraciones.

Que, de acuerdo con los criterios establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se encuentran delimitadas en función de la sanción a imponer, estableciéndose una separación entre las funciones de instrucción y sanción, con la finalidad de garantizar los principios de imparcialidad y objetividad.

Que, según el Informe Técnico N°001532-SERVIR-GPGSC de fecha 31 de julio de 2025, Sobre la oficialización de la sanción en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil "2.17 En principio, cabe precisar que, en consonancia con lo previsto en el artículo 115 del Reglamento de la LSC, la aplicación de las sanciones disciplinarias requiere de la emisión -por parte del órgano sancionador- de una resolución que pone fin al procedimiento en primera instancia; por lo que, se puede colegir que dicho acto materializa la sanción. 2.18 Ahora, con relación a la consulta d) referida a la "oficialización de sanción", corresponde remitirnos a lo establecido en el sub numeral 17.3 del numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, según el cual la oficialización es entendida como la comunicación de la sanción al servidor o ex servidor, es decir, cuando es puesta en conocimiento (notificación) de este último".

Que, asimismo, el Informe Técnico N°001136-2024-SERVIR-GPGSC de fecha 26 de agosto de 2024 "En consonancia con el mandato legal en mención, en el literal a) del artículo 93.1 del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante RG LSC), se prevé que, en el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, mientras que el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces oficializa la sanción. 2.6 Aunado a ello, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, norma que desarrolla las reglas del régimen disciplinario de la LSC y el RG LSC, señala que, en el caso de la amonestación escrita, el PAD culmina con la emisión del informe del órgano instructor, el cual es remitido al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces para oficializar la sanción, de ser el caso. Asimismo, precisa que la sanción se entiende oficializada cuando es puesta en conocimiento del servidor o ex servidor. 2.7 En ese sentido, de acuerdo a una interpretación conjunta de las disposiciones antes citadas resulta claro que, cuando el PAD haya nacido y/o iniciado bajo la prognosis de la sanción de amonestación escrita, la imposición o aplicación de esta última deberá ser determinada o decidida en el informe que sea emitido por el jefe inmediato, en su calidad de órgano instructor y sancionador. 2.8 Así, tal informe deberá contener o desarrollar adecuadamente los motivos que sustenten o justifiquen la aplicación de la sanción bajo comentario, así como la valoración que se haya tenido respecto de las pruebas de cargo como del descargo presentado por el investigado. Cumplido ello, el jefe inmediato elevará y/o remitirá el informe al jefe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces en la entidad, a fin que, en aplicación concreta del artículo 89 de la LSC, proceda meramente a emitir la "resolución" que de carácter oficial a la medida disciplinaria impuesta por el jefe inmediato (órgano instructor y sancionador del PAD). Por lo tanto, se aprecia que LSC ha establecido específicamente cual es el acto (resolución) que oficializa la sanción; por lo que, debido a ello, no resultará posible la emisión de un documento distinto como, por ejemplo, un memorando, carta u otros de similar naturaleza. 2.9 Ahora, de acuerdo con lo anterior, no debe entenderse que, con ocasión de la emisión de la resolución antes referida, el jefe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces en la entidad deba hacer una valoración del contenido del informe emitido por el jefe inmediato (órgano instructor y sancionador del PAD), por cuanto ello no ha sido contemplado en la regulación antes referida (...)"

Que, en atención a lo expuesto, corresponde efectuar una distinción entre la etapa de oficialización de la sanción y la eventual intervención en sede impugnativa. Conforme a los criterios establecidos por SERVIR, la oficialización constituye un acto de naturaleza formal, limitado a la emisión de la resolución que comunica la sanción previamente determinada por el órgano instructor y sancionador, sin que implique una nueva valoración de los hechos o del fondo del asunto; en tal sentido, no se configura causal de abstención en dicha etapa, al no existir margen de decisión sustantiva.

Que, no obstante, distinto es el análisis en el presente caso, en el que se advierte que el jefe de la Oficina de Recursos Humanos ha actuado como órgano instructor y sancionador, emitiendo un pronunciamiento de fondo respecto de la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora investigada. En ese contexto, de interponerse recurso de apelación contra la sanción impuesta, correspondería a dicha misma autoridad

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



conocer y resolver dicho medio impugnatorio.

Que, al respecto, debe tenerse en cuenta que el recurso de apelación, conforme al régimen general previsto en el TUO de la Ley N° 27444, constituye un mecanismo de revisión integral del acto administrativo por el superior jerárquico, lo que implica la emisión de un nuevo pronunciamiento sobre el fondo del asunto. En concordancia con el artículo 89° de la Ley del Servicio Civil, en los casos de amonestación escrita, la competencia para resolver dicho recurso recae en el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, bajo el presupuesto de que dicha autoridad no ha intervenido previamente en la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Que, no obstante, en el presente caso se advierte que el jefe de Recursos Humanos ha ejercido funciones de instrucción y sanción, emitiendo un pronunciamiento de fondo sobre los hechos materia del procedimiento. En ese contexto, su eventual intervención en la resolución del recurso de apelación implicaría revisar su propio criterio previamente adoptado, configurándose objetivamente la causal de abstención prevista en el numeral 2 del artículo 99° del TUO de la Ley N.° 27444, referida al prejuzgamiento.

Que, en consecuencia, resulta jurídicamente procedente la abstención formulada respecto a la eventual intervención en la etapa de apelación, debiendo el superior jerárquico designar a la autoridad competente que asuma dicha función, conforme a lo previsto en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, a fin de garantizar el respeto del principio de imparcialidad y el debido procedimiento.

COMPETENCIA PARA ACEPTAR LA ABSTENCIÓN.

Que, de conformidad con el numeral 9.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, emitida por la SERVIR, la autoridad que se encuentre incurso en alguna causal de abstención debe plantearla mediante escrito motivado y remitir lo actuado a su superior jerárquico inmediato, a efectos de que este se pronuncie dentro del plazo establecido. Asimismo, la citada disposición señala expresamente que, de ser aceptada la abstención, corresponde al superior jerárquico designar a la autoridad competente que asumirá el conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario”

Que, en el presente caso, el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ha formulado solicitud de abstención en su calidad de órgano instructor y eventual órgano sancionador dentro del procedimiento administrativo disciplinario. En tal contexto, corresponde identificar a su superior jerárquico a efectos de determinar la autoridad competente para resolver dicha solicitud.

Que, de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 020-2024-CM-MDSS, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos depende jerárquicamente de la Gerencia Municipal, lo que determina que el Gerente Municipal constituye el superior jerárquico inmediato del Director de dicha oficina.

Que, en consecuencia, corresponde al Gerente Municipal, en su calidad de superior jerárquico inmediato, evaluar y resolver la solicitud de abstención formulada por el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, conforme a lo dispuesto en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC.

Que, mediante **Opinión Legal N°201-2026-OGAJ-MDSS/RDIV** de fecha 07 de abril del 2026, el Director de la Oficina General de Asuntos Legales, OPINA lo siguiente:

- En el presente caso, **si se configura parcialmente la causal de abstención** prevista en el numeral 2 del artículo 99 del TUO de la Ley N° 27444, en tanto el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ha intervenido como órgano instructor y sancionador, emitiendo un pronunciamiento de fondo sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria.
- En consecuencia, corresponde **ACEPTAR** la abstención formulada únicamente respecto de su eventual intervención en la etapa recursiva (**recurso de apelación**), toda vez que dicha autoridad no puede revisar su propio criterio previamente adoptado, en salvaguarda del principio de imparcialidad, sobre el procedimiento administrativo disciplinario seguido con expediente N°014-2025-STPAD contra la servidora Nathaly Gorbeña Pinedo.
- Asimismo, **NO corresponde aceptar la abstención en la etapa de oficialización de la sanción**, por cuanto esta constituye un acto de naturaleza formal, limitado a la emisión y notificación de la resolución que materializa la sanción impuesta, sin implicar pronunciamiento sobre el fondo.
- En ese sentido, corresponde **DESIGNAR** a la autoridad competente que asuma la función de **resolver el recurso de apelación**, en caso este sea interpuesto, mediante el acto administrativo correspondiente, conforme a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



Que, por las consideraciones expuestas y de conformidad a la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR PROCEDENTE la solicitud de **ABSTENCIÓN** formulada por el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, únicamente respecto de su eventual intervención en la etapa recursiva (**recurso de apelación**), en salvaguarda del principio de imparcialidad, sobre el procedimiento administrativo disciplinario seguido con expediente N°014-2025-STPAD contra la servidora Nathaly Gorbeña Pinedo, al estar inmerso en la causal de abstención regulada en el numeral 2, del artículo 99° del T.U.O de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR IMPROCEDENTE la solicitud de **ABSTENCIÓN** formulada por el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en la etapa de oficialización de la sanción, por cuanto esta constituye un acto de naturaleza formal, limitado a la emisión y notificación de la resolución que materializa la sanción impuesta, sin implicar pronunciamiento sobre el fondo.

ARTÍCULO TERCERO: AVOCARSE al conocimiento y resolución del recurso de apelación que pudiera interponer la servidora Nathaly Gorbeña Pinedo, sustituyendo para dicho efecto la intervención de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en la etapa recursiva.

ARITUCULO CUARTO: DISPONER la notificación de la presente Resolución de Gerencia Municipal al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), para los fines correspondientes.

ARTICULO QUINTO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos, la publicación de la presente Resolución en el portal Institucional www.munisansebastian.gob.pe de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – Cusco.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

Arq. Hector Ramos Ccorihuaman
GERENTE MUNICIPAL

“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”