



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

El Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Sayán;

Visto; el informe de precalificación N°047-2025-STPAD/OGRH/OVDK/MDS donde se recomienda se dé inicio de proceso administrativo disciplinario sobre presunta responsabilidad de falta administrativa y;

Considerando:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N°30305, establece que las municipalidades son órganos de gobierno local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, lo cual es concordante con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972- Ley Orgánica de Municipalidades, ya que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, mediante la Ley N°30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y procedimiento administrativo disciplinario;

Que, respecto de la potestad disciplinarias que ejercen las entidades públicas, la Ley del Servicio Civil, establece en su "Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" las disposiciones aplicables al régimen disciplinario y al procedimiento disciplinario, las mismas que, una vez vigentes, deben ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles por faltas disciplinarias incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley¹.

Que, en cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y la vía procedimental, se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones del citado "Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" son de aplicación desde la fecha en que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas; hecho que se materializó por efecto de lo previsto en el Reglamento General de la Ley N°30057 aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil) a partir del 14 de setiembre del presente año.

Que, para aplicar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, se aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015- SERVIR-PE, la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE, la cual dispone en su numeral 6.3 que: "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, de lo antes mencionado se puede concluir que los procedimientos disciplinarios que inicie la Municipalidad Distrital de Sayán a partir del 14 de setiembre de 2014, por faltas cometidas

¹ Décima. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias (...).



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

con posterioridad a dicha fecha, deberán ser tramitados y conducidos considerando la vía procedimental establecida en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, así como las faltas y sanciones previstas en dichas normas.

Que, en cuanto a la potestad sancionadora de las entidades del estado, el tribunal del servicio civil en el precedente vinculante de RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N°001-2024-SERVIR/TSC fundamento decimo primero indica: 11. En el caso de la potestad sancionadora disciplinaria esta se ejerce por las autoridades competentes de la Administración Pública, consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución, a través de la Ley, para imponer sanciones disciplinarias a los funcionarios/as y servidores/as por las faltas administrativas que cometen (...).

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

El servidor civil quien presuntamente habría cometido la falta de carácter disciplinario, es el que se detalla a continuación en el recuadro:

NOMBRE Y APELLIDOS	WALTHER BETO GARCIA MAUTINO
DNI.	42598030
PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA FALTA.	GERENTE DE SERVICIOS A LA CIUDAD Y MEDIO AMBIENTE, (e) SUB GERENTE DE GESTIÓN AMBIENTAL
RÉGIMEN LABORAL	Cargo de Confianza (D.L 1057)
FECHA DE INGRESO	01.07.2024
CONDICIÓN ACTUAL	ACTUALMENTE EL SERVIDOR VIENE CUMPLIENDO FUNCIONES COMO GERENTE DE SERVICIOS A LA CIUDAD Y MEDIO AMBIENTE y (e) SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DESDE 02.01.25.

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA:

- 2.1. Esta Gerencia Municipal, teniendo en cuenta el informe de precalificación emitido por el Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario en adelante PAD, se procede a describir los hechos que sirvieron de sustento para la recomendación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del Lic. **WALTHER BETO GARCÍA MAUTINO**, conforme a la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil a través del literal a) del artículo 85°, El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

Pág. 2



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

- 2.2. Que, el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remite a la Oficina de secretaría técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el **INFORME N°0825-2025-OGRH/MDS**, de fecha de recepción 28 de agosto de 2025, sobre la notificación del Informe de Acción de Oficio Posterior N°8374-2025-CG/PREVI-AOP.
- 2.3. Que, dicho informe está vinculado a la "Presentación del Reporte Anual de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos del ámbito municipal en la plataforma digital SIGERSOL-Gestión 2024", mediante el cual se reporta la identificación de la existencia de una irregularidad que indica lo siguiente:

La entidad incumplió con reportar y sustentar al SIGERSOL las actividades ejecutadas en el 2024, sobre la gestión y manejo de residuos sólidos pese a contar con presupuesto, situación que no garantiza su trazabilidad, limitando la planificación, supervisión y fiscalización ambiental que permita prevenir y controlar los riesgos sanitarios en salvaguarda de la salud pública con los consecuentes impactos negativos asociados a la contaminación.

- 2.4. Que, en el Informe de Acción de Oficio Posterior en mención, señala que de la información proporcionada por el Ministerio del Ambiente - MINAM con la que justifica sus fundamentos, se advierte que la entidad no habría cumplido con la presentación del Reporte Anual de Gestión del año 2024 y que, tuvo fecha límite hasta el 31 de marzo de 2025 a pesar de haber contado con la asignación presupuestal de S/.604 205,00; donde ejecutó el 93,4%, en la Actividad Presupuestal 0036 Gestión Integral de Residuos Sólidos, según el Portal de Transparencia Económica Perú/Consulta Amigable/Consulta de Ejecución del Gasto del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.5. Por lo tanto, conforme a lo establecido en la Directiva N°009-2023-CG/SESNC "Implementación de las Recomendaciones de los Informes de Servicios de Control Posterior, Seguimiento y Publicación", se notificó al titular de la entidad (Alcalde de la Municipalidad Distrital de Sayán), a fin de tomar conocimiento de las conclusiones del Informe y de las recomendaciones para su implementación, por lo que, a través de la Gerencia Municipal de la entidad quien conforme a sus funciones y atribuciones, designó áreas correspondientes como unidades orgánicas en donde una de ellas corresponde a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario para que, conforme a sus funciones en el marco de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, proceda a realizar acciones correspondientes y pertinentes para el deslinde de responsabilidades al que hubiere lugar.

III. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO. Y/O SUSTENTO PARA LA DECISION.

- 3.1. **Proveído N°030-2025-OVDK/OGRH/MDS (30.09.2025)**, suscrito por la Abg. Dudley Katherine Ordinola Ventura, secretaria técnica de PAD, mediante el cual solicita al jefe de Gestión de Recursos Humanos remitir los datos generales y modalidad contractual del servidor que cumplía funciones a cargo de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental en el año 2024.
- 3.2. **Informe N°0861-2025-OGRH/MDS (09.09.25)**, suscrito por el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, mediante el cual adjunta la remisión de la Información solicitada, en la que se identifican a los servidores a Cargo de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental en el año 2024 adjuntando los actos resolutivos de designación y encargatura.

Pág. 3



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

3.3. **Proveído N°034-2025-OVDK/OGRH/MDS (30.09.2025)**, suscrito por la Abg. Dudley Katherine Ordinola Ventura, Secretaria Técnica de PAD, mediante el cual solicita al Gerente de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente informar sobre las acciones que a la fecha, ha ejecutado o tiene por ejecutar la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, en mérito al Informe de Acción de Oficio Posterior N°8374-2025-CG/PREVI-AOP; del mismo modo se le requirió precisar sobre el motivo por el cual se **INCUMPLIO** con reportar y sustentar al **SIGERSOL** las actividades ejecutadas en el 2024 toda vez que conforme al D.L. N°1278 y su reglamento, las municipalidades provinciales y distritales deben registrar hasta el último día hábil de marzo de cada año el Reporte Anual de actividades del año anterior.

3.4. **Informe N°492-2025-GSCyMA/MDS (25.09.25)**, suscrito por el Gerente de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente remitiendo la información solicitada a la secretaria técnica de PAD, en donde sintetiza lo referido en el Informe N°180-2025-MDS/SGGA suscrito por el LIC. WALTHER BETO GARCÍA MAUTINO en su calidad de encargado de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental a la fecha y; respecto de lo solicitado, señala lo siguiente:

- Se adoptaron las medidas inmediatas frente al incumplimiento del reporte al **SIGERSOL 2024**, entre ellas la designación de un responsable formal, la gestión de credenciales de acceso y la solicitud de habilitación excepcional para subsanar la omisión.
- Se elaboró e implementó un Plan de Acción orientado a garantizar la mejora continua en la gestión de residuos sólidos; cumpliendo con los plazos establecidos en la normativa vigente.
- Se reconoce que, si existió conocimiento de obligación en reportar la información al **SIGERSOL** en el año 2024, no obstante, debido a deficiencias en la gestión interna y a la falta de mecanismos adecuados de seguimiento y control, el reporte no fue presentado dentro del plazo establecido.
- Se asume la responsabilidad por el incumplimiento y se han establecido medidas correctivas de carácter permanente en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental.

Asimismo, se adjunta mediante **INFORME N°156-2025-MDS/SGGA**, el Plan de Acción, evidencia de la Obtención de credenciales del **SIGERSOL 2025** y la solicitud de acceso para el reporte extemporáneo al **SIGERSOL ANUAL 2024**, como evidencia de la Sub gerencia sobre las **ACCIONES IMPLEMENTADAS RESPECTO DEL REPORTE ANUAL EN LA PLATAFORMA SIGERSOL MUNICIPAL - 2024**.

3.5. **Proveído N°035-2025-OVDK/OGRH/MDS (01/10/25)**, suscrito por la secretaria técnica de PAD en el que solicita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; al haber identificado al servidor a cargo del área que cometió la omisión y la fecha límite para su cumplimiento; información de los datos generales del LIC. WALTHER BETO GARCÍA MAUTINO, régimen laboral y precisar si existen sanciones administrativas.

3.6. **Resumen de Reporte Anual 2024**; al realizar la consulta en el portal del Sistema de Información para la Gestión de Residuos Sólidos - **SIGERSOL** del Ministerio del Ambiente se verificó que el reporte correspondiente al año 2024 figura con estado "No Terminado", conforme a folios 39 de presente del expediente.

3.7. **Informe N°0954-2025-OGRH/MDS (09/10/2025)**; mediante el cual la OGRH remite la información solicitada, en el que indica que, el Lic. WALTHER BETO GARCÍA MAUTINO ingresa como servidor de esta entidad el día 01/07/2024 con fecha de cese el día

Pág. 4



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

31/12/2024 bajo el régimen de CAS Confianza (DL N°1057) a cargo de la Gerencia de Servicios a la ciudad y Medio Ambiente y encargado de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental; de la misma manera mediante Resolución de Alcaldía N°13-2025-MDS y Resolución de Alcaldía N°024-2025-MDS.

IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD.

4.1. Sobre la responsabilidad funcional del servidor

- De acuerdo con la información remitida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mediante Informe N°0954-2025-OGRH/MDS, se ha identificado que el LIC. WALTHER BETO GARCÍA MATUTINO desempeñó funciones como encargado de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental durante el periodo comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de 2024 y posteriormente durante el periodo comprendido desde el 02 de enero de 2025 hasta la fecha del presente informe, bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios - CAS de confianza (D.L. N1057), dependiente de la Gerencia de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente.
- En tal condición, el referido servidor tenía bajo su responsabilidad funcional la programación, dirección, ejecución, supervisión y control de las actividades relacionadas con la gestión integral de residuos sólidos del distrito, conforme a lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Sayán.

4.2. Sobre el incumplimiento de las obligaciones funcionales

- Del análisis de los actuados se advierte que, según el Informe de Acción de Oficio Posterior N°8374-2025-CG/PREVI-AOP, la entidad incumplió con reportar y sustentar en la plataforma SIGERSOL las actividades ejecutadas durante el año 2024 en materia de gestión y manejo de residuos sólidos, pese a contar con presupuesto asignado y ejecutado en un 93.4% dentro de la Actividad Presupuestal 0036 - "Gestión Integral de Residuos Sólidos"
- Asimismo, la verificación en el portal SIGERSOL del Ministerio del Ambiente confirma que el Reporte Anual de Gestión 2024 figura con estado "No Terminado", evidenciando la omisión en el cumplimiento de la obligación establecida en la normativa ambiental vigente.
- Dicha omisión contraviene lo dispuesto en el artículo 13.4 del Reglamento de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos, aprobado por Decreto Supremo N°014-2017- MINAM, modificado por Decreto Supremo N°001-2022-MINAM, que establece expresamente que las municipalidades distritales deben reportar hasta el último día hábil del mes de marzo de cada año la información correspondiente a la gestión y manejo de residuos sólidos del año anterior, a través de la plataforma SIGERSOL.

4.3. Sobre la configuración de la presunta falta disciplinaria

- El artículo 85° inciso a) de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, establece que constituyen faltas de carácter disciplinario que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, previo procedimiento administrativo, "el incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento"

Pág. 5



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

- Por su parte, el artículo 98° numeral 98.3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (D.S. N°040-2014-PCM), precisa que:

"La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo".

- En el presente caso, el servidor WALTHER BETO GARCIA MAUTINO, en su calidad de encargado de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, tenía la obligación funcional y legal de garantizar la presentación del Reporte Anual de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos - Gestión 2024, dentro del plazo establecido por la normativa (hasta el 31 de marzo de 2025).
- Sin embargo, omitió el cumplimiento de dicha obligación, lo que ha generado una observación por parte del órgano de control, al considerarse que afecta la trazabilidad limitando la planificación, supervisión y fiscalización ambiental ya que, la falta del registro del reporte anual en el SIGERSOL limita la posibilidad de información oficial necesaria para identificar deficiencias en la cobertura, frecuencia y disposición final de los residuos sólidos, lo que reduce la capacidad de la autoridades para prevenir y controlar riesgos sanitarios; con el riesgo de incrementar así la exposición de la población a enfermedades transmitidas por vectores (moscas roedores mosquitos) y otros impactos asociados a la acumulación y manejo de residuos, aunado a ello, el SIGERSOL conforma un instrumento esencial para planificar, supervisar y evaluar la gestión de residuos sólidos a nivel nacional y su falta impide contar con datos actualizados para fiscalización y supervisión del MINAM y OEFA debilitando la formulación de políticas ambientales, y su capacidad de priorizar inversiones y acciones correctivas frente a problemas de contaminación en contra de la salud pública y el medio ambiente.

4.4. Sobre la presunta infracción administrativa:

- Por lo expuesto, los hechos descritos permiten presumir la existencia de una falta disciplinaria por omisión, conforme a lo tipificado en el artículo 85 inciso a) de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 98° numeral 98.3° del D.S N°040-2014-PCM, en tanto el servidor incumplió una obligación funcional que estaba en condiciones de realizar, configurando un supuesto de incumplimiento de normas y deberes funcionales.
- En tal sentido, de los documentos obrantes en el expediente se advierte la concurrencia de elementos objetivos y suficientes que permitirían la configuración de una presunta falta disciplinaria por omisión, atribuible al servidor WALTHER BETO GARCIA MAUTINO, en consecuencia, corresponde disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) contra el mencionado servidor.

V. NORMA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

- 5.1. Que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 85 de la Ley N°30057, señala que "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal destitución, previo procedimiento administrativo:

Pág. 6



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

"a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento".

- 5.2. Que, se le atribuye al servidor L.C. WALTHER BETO GARCÍA MAUTINO, haber cometido falta de carácter disciplinario establecido en el artículo 85 de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, establece que: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- 5.3. Reglamento recogido en el Decreto Supremo 040-2014-PCM y en su Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria, numeral 98.3 precisa lo siguiente: La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.
- 5.4. Es preciso indicar lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Gestión de Residuos Sólidos, aprobado mediante Decreto Supremo N°014-2017-MINAM, modificado por Decreto Supremo N°001-2022-MINAM señala:

Artículo 10°. - Planes de Residuos Sólidos Municipales

(...)

Las Municipalidades provinciales y distritales, en el último día hábil del mes de marzo de cada año, presentan a través de SIGERSOL, el reporte de las actividades ejecutadas del año anterior en el marco de los Planes de Gestión de Residuos Sólidos Municipales.

(...)

Artículo 13.4.- Las Municipalidades, EO-RS y generadores del ámbito no municipal están obligados a registrar información en materia de residuos sólidos en el SIGERSOL, conforme a lo siguiente:

a) Las municipalidades provinciales y distritales (...) Adicionalmente, deben reportar hasta el último día hábil del mes de marzo de cada año, la información correspondiente al año anterior sobre la gestión y manejo de los residuos sólidos municipales, que comprenden las actividades desarrolladas en el marco del Programa de Segregación en la fuente y Recolección Selectiva de Residuos Sólidos, la información sobre los generadores municipales que realizan el aprovechamiento de sus residuos sólidos en sus respectivas jurisdicciones, entre otras; así como sobre sus actividades de supervisión y fiscalización desarrolladas como entidades de fiscalización ambiental (...)

VI. POSIBLE SANCION A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA².

- 6.1. El numeral 3 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444 establece que la comisión de la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor que asumir la sanción, vale decir, la sanción no debe ser tan infima como para que el servidor pondere que le conviene más cometer la infracción pues la sanción, de todos modos, no le causará gran afectación. En esa línea, dicho numeral también establece que las sanciones deben ser proporcionales a la infracción cometida.

² Al momento de aplicarse la sanción se debe tener en cuenta los criterios del artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

- 6.2. Puntualmente en el régimen disciplinario regulado por la Ley N°30057, el primer párrafo de su artículo 87° establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta que ha cometido. De igual modo, el literal b) del artículo 103° de su Reglamento General establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.
- 6.3. Al respecto, encontrándonos ante la presunta comisión de la infracción tipificada en el artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por los hechos cometidos a partir de dicha fecha, las posibles sanciones a aplicarse, de conformidad con el artículo 88 de la ley en mención, serían las siguientes: a) Amonestación escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses (12 meses); y c) Destitución.
- 6.4. En tal sentido, atendiendo a las circunstancias descritas en los numerales precedentes y de conformidad con lo previsto la Ley del Servicio Civil, la sanción a imponerse al presunto responsable WALTHER BETO GARCIA MAUTINO, quien al momento de los hechos se desempeñaba como (e) Sub Gerente de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Sayán, sería la AMONESTACIÓN ESCRITA, de acuerdo a lo previsto en el literal a) del artículo 88 de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil; siempre y cuando se determine fehacientemente la responsabilidad administrativa, después de culminado el PAD.
- 6.5. De conformidad con lo previsto en el artículo 89 de la Ley del Servicio Civil³ corresponde al jefe Inmediato imponer la sanción en mención previo procedimiento administrativo disciplinario.

VII. IDENTIFICACION DEL ORGANO COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD.

- 7.1. De conformidad con el numeral 8.2, literal f) de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC es función de la secretaria técnica identificar al Órgano Instructor competente Así, en el artículo 93, en el numeral 93.1 del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece en su literal a) En el caso de la sanción de amonestación escrita el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa la sanción.
- 7.2. Conforme al artículo 99 del TUO de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, 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 cuando existan circunstancias que puedan afectar su imparcialidad u objetividad en la actuación administrativa.
- 7.3. En él se advirtió que el servidor WALTHER BETO GARCIA MAUTINO ocupa el cargo de (e)Subgerente de Gestión Ambiental siendo su jefe inmediato el Gerente de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente. Sin embargo, se ha verificado que el mencionado servidor, además de su cargo de (e)Subgerente, viene ejerciendo funciones de Gerente, es decir, cumple simultáneamente las dos (2) funciones en el mismo ámbito donde se tramitaría el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).
- 7.4. Esta situación genera una incompatibilidad funcional para que dicho servidor (en su calidad de Gerente) actúe como órgano instructor del procedimiento, puesto que ello

3 Ley N°30057 Ley del Servicio Civil - Art. 90: La suspensión sin goce de remuneraciones se impone por un término de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión se propone por el jefe inmediato superior, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

supondría evaluar o pronunciarse respecto de su propia conducta funcional, afectando los principios de imparcialidad, debido procedimiento y objeción de conciencia administrativa

- 7.5. De acuerdo con el inciso 4 del artículo 99 de la Ley N°27444, la autoridad debe abstenerse cuando exista un conflicto de intereses objetivo, el cual en este caso se configuro por la doble condición jerárquica del servidor (Subgerente encargado - Gerente) respecto del procedimiento seguido en su contra, por tanto a fin de garantizar la transparencia y legalidad del procedimiento disciplinario, correspondía conducir la Instrucción del procedimiento a la máxima autoridad administrativa, que sería Gerencia Municipal según lo dispuesto en la ordenanza municipal N°009-2011-CM-MDS (manual e organización y funciones de la Municipalidad Distrital de Sayán).
- 7.6. Por ello, y a fin de establecer un correcto procedimiento administrativo de conformidad con lo establecido en el artículo 248.2¹ de la Ley del Procedimiento Administrativo General, con MEMORANDUM N°2262-2025-GM/MDS de fecha 31.12.25, este despacho de Gerencia Municipal solicita al Sr. **WALTHER BETO GARCIA MAUTINO** en su calidad de gerente de servicio a la ciudad y medio ambiente pronunciarse respecto a la causal de abstención generada por lo expuesto líneas precedentes.
- 7.7. Que, mediante INFORME N°006-2026-MDS/GSCyMA de fecha 07.01.26, dicha Gerencia otorga pronunciamiento solicitando se declare fundada la abstención y se disponga que el funcionario competente libre de conflicto de intereses continúe con la evaluación y decisión del presente PAD.



VIII. SOBRE LA POSIBILIDAD DE ADOPTAR UNA MEDIDA CAUTELAR

En el presente caso, objeto de análisis NO LE CORRESPONDE MEDIDA CAUTELAR ALGUNA, ello al no configurarse los supuestos establecidos en los artículos 96^a de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

IX. PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGO Y AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRORROGA

- 9.1. De conformidad con el artículo 93 de la Ley N°30057 -Ley del Servicio Civil-, el administrado **WALTHER BETO GARCIA MAUTINO** tiene cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos por escrito y las pruebas que crea conveniente a su defensa, pudiendo solicitar una prórroga por el mismo plazo, en razón a circunstancias justificadas.
- 9.2. Los descargos deberán ser dirigidos al órgano instructor, en este caso, a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Sayán, a través de la Oficina de Tramite Documentario que se encuentra en calle Plaza de armas Sur. Mz. 17 lote 1 (misma plaza de armas); Distrito de Sayán; provincia de Huaura; Departamento de Lima.

X. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR EN EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO

- 10.1 El administrado **WALTHER BETO GARCIA MAUTINO** tiene los siguientes derechos y obligaciones: Los servidores pueden ser representados y asistidos por abogado de su elección, solicitar informe oral, ofrecer pruebas de descargo dentro del plazo concedido para el descargo, y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, de manera verbal y directa, ante el Secretario

4 No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento disciplinario, es decir, la etapa del debido procedimiento. Los procedimientos que regulan el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instrutora y la sancionadora, y tener en cuenta las atribuciones a autoridades distintas.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°.005-2026-GM/MDS

Sayán, 15 de enero de 2026

Técnico de las Autoridades del PAD, y demás derechos contenidos en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

10.2 Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2004-PCM, Reglamento General de la Ley N°30057; y, la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE.

10.3 Estando a lo expuesto y a las consideraciones señaladas en la presente resolución; así como en uso de las facultades conferidas en la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N°27972, Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N°27444 y sus modificatorias, Manual de Organizaciones y Funciones de la Entidad - MOF, Reglamento de Organización y Funciones - ROF, de la Entidad, Resolución de Alcaldía N°102-2025-MDS/A y demás normativas relacionadas;

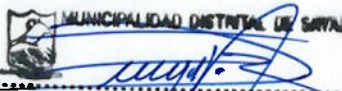
SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1. - INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el Lic. **WALTHER BETO GARCIA MAUTINO**, identificado con DNI N°42598030, quien desempeñaba funciones como (e)Sub Gerente de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Sayán, por presuntamente haber incurrido en falta de carácter disciplinario previsto en el artículo 85° inciso a) de la Ley N°30057, al artículo 98.3° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil al haberse identificado omisión en actos que configura la falta disciplinaria bajo las fundamentos expuestos.

ARTÍCULO 2.- NOTIFIQUESE al Lic. **WALTHER BETO GARCIA MAUTINO** con la presente resolución y el informe de precalificación que lo sustenta, en el domicilio señalado líneas arriba; asimismo, se **OTORGA UN PLAZO DE (05) DÍAS HÁBILES**, a fin de que realice sus **DESCARGOS**, debiendo presentarlo ante la Oficina de Trámite Documentario, - Municipalidad Distrital de Sayán, acompañando las pruebas respectivas de ser el caso, dirigido al Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

ARTÍCULO 3.- EFECTUAR la notificación del presente acto resolutorio a las áreas correspondientes, para su conocimiento y asimismo **DISPONER** la publicación en el Portal Web Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE


Abg. Diego Armando Flores Mejía
CAR. N° 885
GERENTE MUNICIPAL

5 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 96.- Derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario

96.1. Mientras está sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

96.2. Mientras dura dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el Informe al que se refiere al segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho Informe

96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem.

6 Conforme al artículo 111 del Reglamento de la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil, el servidor puede pedir la prórroga del plazo para presentar sus descargos, siempre y cuando lo solicite durante el plazo de los 05 días hábiles posteriores a la notificación de la resolución de inicio del PAD.