



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº163-2024-GR-JUNIN/GGR

Huancayo, 07 OCT. 2024

### EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

#### VISTOS:

El EXPEDIENTE N°084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, Informe de Órgano Instructor N° 30-2024-GR.-JUNIN/ORH y la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 266-2023-GRJJUNIN/ORAF/ORH y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014; por lo que, corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ..."; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057- LSC( ...)" y el artículo 115° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que : "La. resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre las existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinario poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve e l" recurso de apelación";

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS,, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;



GERENCIA GENERAL	
DOC. Nº	8332 015
EXP. Nº	4180131



Gobierno Regional de Junín



## I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario que contiene el **EXPEDIENTE N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se encuentran 1) Informe de Precalificación N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 05 de octubre del 2023, 2) Resolución Sub Directoral Administrativa N° 266-2023-GRJJUNIN/ORAF/ORH de fecha 06 de octubre del 2023 donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de don **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, 3) Informe de Órgano Instructor N° 30-2024-GR.-JUNIN/ORH, de fecha 10/09/2024, 4) Carta N° 067-2024-GRJ/GGR de fecha 16 de setiembre del 2024, mediante la cual el Órgano Sancionador informa al servidor imputado que puede solicitar su Informe Oral si lo considera necesario.

Que, del **Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** de los actuados se observa que el de los actuados se observa que el Sub Director de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a don **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo.

Que, don **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE** fue debidamente notificada mediante Constancia de Notificación de Resolución N° 402-2023-GRJ/SG, de fecha 10-10-2023, constancia que fue recepcionada personalmente el 13-10-2023, en ese sentido el procesado presenta el documento con registro R.D. 07174424 – R.E. 04934123, de fecha 20-10-2023, presentando su descargo.

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, seguido en el **Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD** no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructoria y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444- Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;





Gobierno Regional de Junín



### III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 30-2024-GR.-JUNIN/ORH del 10/09/2024, señala que don **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, en su condición de ex Director Regional de Educación Junin y Presidente del SUBCAFAE y DREJ Junin y atendiendo a la graduación de la sanción; **RECOMIENDA IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN**, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 067-2024-GRJ/GGR con fecha 17 de setiembre del 2024 se le notifica en su domicilio y no se encuentra a nadie por lo que se programa segunda visita para la respectiva notificación es así que el 19 de setiembre del 2024 se procede a notificarle debajo de la puerta de su domicilio a don **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, en su condición de ex Director Regional de Educación Junin y Presidente del SUBCAFAE y DREJ Junin, el Informe de Órgano Instructor N° 030-2024-GR.-JUNIN/, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

Que, siendo así y de la verificación integral del **Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, se advierte que, el ex servidor investigado NO solicitó el uso de la palabra, no empleando su derecho a brindar un informe oral en la debida etapa del proceso según el artículo 112° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; pese a que este Órgano Sancionador procedió a informarle que pueda solicitar la realización del Informe Oral. Asimismo se procede a realizar la evaluación del **Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, que contiene los medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

### IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, **Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha





Gobierno Regional de Junín



sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

El investigado, Donato Fredy Santivañez Manrique, quien ocupaba el cargo de Director Regional de Educación de Junín y era Presidente del SUBCAFAE y de la DREJ Junín, **autorizó** el pago del incentivo único CAFAE correspondiente al mes de enero, utilizando montos incorrectos que llevaron a la duplicación de pagos. Se verificó que él mismo fue beneficiario de este incentivo, a pesar de que tenía acceso a la documentación que aclaraba que la Directiva N° 001-2012 solo aplicaba a los funcionarios y no a otros grupos ocupacionales. Además, no había un fundamento técnico ni legal que justificara las diferencias en los montos pagados. Por otro lado, también permitió la formulación y ejecución del incentivo único CAFAE para los trabajadores, a pesar de que la Gerencia General Regional le había advertido que los pagos por conceptos no registrados en el aplicativo de planillas del sector público (AIRHSP) no debían realizarse, esta situación resultó en un uso indebido del presupuesto de la DREJ, ya que se generó una duplicación en el pago del incentivo único CAFAE.

El investigado **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, en su condición de **Director Regional de Educación Junín y Presidente del SUBCAFAE y DREJ**, habría autorizado el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, generando duplicidad, y también se benefició de este pago, a pesar de tener acceso a la documentación que indicaba que solo debía aplicarse la Directiva N° 001-2012 a los funcionarios y no a otros grupos, permitió estos pagos indebidos; ignorando las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP, lo que resultó en la utilización inapropiada del presupuesto de la DREJ para duplicar el incentivo. Cometiendo la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **“La negligencia en el desempeño de sus funciones.”** En concordancia de sus funciones establecidas en el literal b) y n) del numeral 3.1 Del Director Regional de Educación previsto en el Manual de Organización de Funciones 8MOF), aprobado por Resolución Directoral Regional de Educación Junín N° 01968/2013-DREJ de 24 de julio del 2013, la misma que prescribe; “b) Dirigir la formulación del Presupuesto Regional, gestionar su financiamiento y prever los recursos complementarios en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa Local y/o Ejecutoras. n) Ejecutar acciones de control en su ámbito jurisdiccional. Por lo que la duplicidad de pagos y el uso indebido del presupuesto podrían resultar en una pérdida significativa de recursos que podrían haberse utilizado para mejorar la educación y otros servicios públicos.

Del estudio y análisis de los documentos que se pasaran a detallar y se encuentran en el expediente administrativo disciplinario, y que dieron lugar a la comisión de la falta administrativa se detallan en el Oficio N° 134-2022-DREJ/STPAD recepcionado con fecha 07 de octubre del 2022, el Mg. Gustavo Adolfo Olivera Cerrón, ex Director Regional de Educación Junín, a través del cual remite al Gobernador del Gobierno





Gobierno Regional de Junín



Regional Junin el expediente por ser de competencia para determinar la responsabilidad administrativa de Donato Fredy Santivañez Manrique. Y el Informe de Control Especifico N° 3912-2022-CG/GRJU SCE, el Servicio Control Especifico señala hechos con presunta irregularidad Dirección Regional de Educación Junín – “Pago del incentivo único-CAFAE a trabajadores de la Sede de la Dirección Regional de Educación Junín bajo el régimen laboral 276”, RECOMIENDA: Disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la DREJ, comprendidos en los hechos irregulares identificados: “Monto del Incentivo único CAFÉ, establecidos en disposiciones judiciales y legales, fueron programados y otorgados simultáneamente, generando duplicidad de pago sin sustento a trabajadores del régimen laboral 276 y sin previo registro en el aplicativo del MEF, validado posteriormente por acto administrativo, ocasionó perjuicio económico por 103 073,62.

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida a al ex servidor **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, permitió y autorizó el pago del incentivo único CAFAE correspondiente al mes de enero, aplicando montos incorrectos que resultaron en la duplicidad de pago, ello conforme se tiene de los antecedentes e imputaciones ya señalados en la Resolución que determina el inicio del proceso disciplinario, cual fuera materia del descargo y como resultado se tuvo el Informe final de instrucción;

Según la evaluación realizada, se concluye que Donato Fredy Santivañez Manrique, en su rol como Director Regional de Educación de Junín y Presidente del SUBCAFAE y de la DREJ, autorizó el pago del incentivo único CAFAE correspondiente al mes de enero con montos incorrectos, lo que llevó a que se realizaran pagos duplicados. Además, se verificó que él mismo fue beneficiario de este incentivo, a pesar de tener acceso a la documentación que establecía que la Directiva N° 001-2012 solo se aplicaba a los funcionarios y no a otros grupos ocupacionales, y que no había justificación técnica ni legal para las diferencias en los montos, también permitió la creación y ejecución del incentivo único CAFAE para los trabajadores, ignorando la advertencia de la Gerencia General Regional de que no se debían realizar pagos por conceptos no registrados en el aplicativo de planillas del sector público (AIRHSP) por lo que esta situación resultó en un uso indebido del presupuesto de la DREJ y en la duplicación del pago del incentivo.

#### **V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA**

Que resulta importante señalar que, para emitir el fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba “que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor procesado” en ese sentido corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor, a efectos de determinar con certeza si el imputado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.





Gobierno Regional de Junín



Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos al ex servidor procesado, se tiene, los actuados que obran en el **Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también Oficio N° 134-2022-DREJ/STPAD recepcionado con fecha 07 de octubre del 2022, el Mg. Gustavo Adolfo Olivera Cerrón, ex Director Regional de Educación Junín, a través del cual remite al Gobernador del Gobierno Regional Junin el expediente por ser de competencia para determinar las responsabilidades administrativas de Donato Fredy Santivañez Manrique. Y el Informe de Control Especifico N° 3912-2022-CG/GRJU SCE, el Servicio Control Específico señala hechos con presunta irregularidad Dirección Regional de Educación Junin – “Pago del incentivo único-CAFAE a trabajadores de la Sede de la Dirección Regional de Educación Junín bajo el régimen laboral 276”, RECOMIENDA: Disponer el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la DREJ, comprendidos en los hechos irregulares identificados: “Monto del Incentivo único CAFÉ, establecidos en disposiciones judiciales y legales, fueron programados y otorgados simultáneamente, generando duplicidad de pago sin sustento a trabajadores del régimen laboral 276 y sin previo registro en el aplicativo del MEF, validado posteriormente por acto administrativo, ocasionó perjuicio económico por 103 073,62, por lo que tendría responsabilidad administrativa de carácter funcional;



## VI. ANALISIS DEL CASO

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios;

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase inductiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor imputado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases inductiva y sancionadora hasta este momento se han realizado conforme al procedimiento, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la



Gobierno Regional de Junín



resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, del análisis del expediente; la evaluación realizada sobre la gestión de Donato Fredy Santivañez Manrique, en su calidad de Director Regional de Educación de Junín y Presidente del SUBCAFAE y de la DREJ, ha revelado serias irregularidades en la autorización del pago del incentivo único CAFAE correspondiente al mes de enero. Se ha constatado que, además de permitir la aplicación de montos incorrectos que llevaron a la duplicación de pagos, él mismo se benefició de dicho incentivo. A pesar de contar con documentación que establecía claramente que la Directiva N° 001-2012 solo aplicaba a funcionarios y no a otros grupos, Santivañez continuó con estas acciones. Igualmente, ignoró las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la improcedencia de realizar pagos por conceptos no registrados en el aplicativo de planillas del sector público (AIRHSP), lo que condujo a un uso indebido del presupuesto de la DREJ. Por lo tanto, la gravedad de esta situación refuerza la necesidad de aplicar sanciones administrativas adecuadas que mantengan la integridad de la entidad;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el **Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD**, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del ex servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria al ex servidor, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad de la ex servidora civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra el ex servidor, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; la misma que prescribe, "Son faltas de carácter disciplinario que (...) d) "La negligencia en el desempeño de sus funciones" en concordancia de sus funciones establecidas en el literal b) y n) del numeral 3.1 Del Director Regional de Educación previsto en el Manual de Organización de Funciones 8MOF), aprobado por Resolución Directoral Regional de Educación Junín N° 01968/2013-DREJ de 24 de julio del 2013, la misma que prescribe; "b) Dirigir la formulación del Presupuesto Regional, gestionar su financiamiento y prever los recursos complementarios en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa Local y/o Ejecutoras. n) Ejecutar acciones de control en su ámbito jurisdiccional;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación





Gobierno Regional de Junín



de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a la ex servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la servidora, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal d) del art. 85º de la Ley N º 30057 - Ley del Servicio Civil;

## VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90º en el segundo párrafo de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: " La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

Que, para la determinación de la sanción a imponerse, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponerse al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el **Principio de presunción de licitud**, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos.

### **Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa**

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 9. **Presunción de licitud.** – Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

De modo que las autoridades del PAD deben presumir que los servidores o ex servidores civiles han actuado conforme a sus deberes, en tanto no cuente con evidencias que demuestren lo contrario. Respecto a la potestad disciplinaria de la administración pública. Se debe señalar que existen principios constitucionales del ius puniendi del Estado que son aplicables en materia disciplinaria, los mismos que establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores.

Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;

(...) toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario, Es decir, ninguna personal puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas (...).





En relación a los alcances de dicho principio, Morón Urbina señala lo siguiente: (...) cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos esos elementos formando convicción.

En tal sentido, una fase instructiva adecuada e integral, a cargo del órgano instructor, será la que permitirá demostrar si es que dicha relativización, a través de la atribución de una presunta comisión de falta disciplinaria, estuvo o no correctamente efectuada. A efectos de establecer si la presunción de licitud se ve reforzada o desvirtuada, será indispensable contar y evaluar los elementos de convicción obtenidos por la Secretaría Técnica – PAD, durante la investigación preliminar.

Por lo tanto, podemos colegir que el administrado **DONATO FREDY SANTIVÁÑEZ MANRIQUE**, en su condición de **Director Regional de Educación Junín y Presidente del SUBCAFAE y DREJ**, habría autorizado el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, generando duplicidad, y también se benefició de este pago, a pesar de tener acceso a la documentación que indicaba que solo debía aplicarse la Directiva N° 001-2012 a los funcionarios y no a otros grupos, permitió estos pagos indebidos; ignorando las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP, lo que resultó en la utilización inapropiada del presupuesto de la DREJ para duplicar el incentivo. Cometiendo la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **“La negligencia en el desempeño de sus funciones.”** En concordancia de sus funciones establecidas en el literal b) y n) del numeral 3.1 Del Director Regional de Educación previsto en el Manual de Organización de Funciones (8MOF), aprobado por Resolución Directoral Regional de Educación Junín N° 01968/2013-DREJ de 24 de julio del 2013, la misma que prescribe; “b) Dirigir la formulación del Presupuesto Regional, gestionar su financiamiento y prever los recursos complementarios en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa Local y/o Ejecutoras. n) Ejecutar acciones de control en su ámbito jurisdiccional. Por lo en consecuencia de la duplicidad de pagos y el uso indebido del presupuesto resultó una pérdida significativa de recursos que podrían haberse utilizado para mejorar la educación y otros servicios públicos.

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103° del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que exigen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previsto en el artículo 104° de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revidado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, por tales motivos, se analizará las condiciones existentes en relación a la falta cometidas, a efectos de aplicar la sanción correspondiente, para lo cual se tomará





Gobierno Regional de Junín



en cuenta el Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIRTTSC, de fecha 15 de diciembre del 2021;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se trata de asuntos relacionados con la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sin embargo, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad del ex servidor, ya que está acreditada la falta administrativa que se le ha imputado, es decir, habría autorizado el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, generando duplicidad, y también se benefició de este pago, a pesar de tener acceso a la documentación que indicaba que solo debía aplicarse la Directiva N° 001-2012 a los funcionarios y no a otros grupos, permitió estos pagos indebidos; ignorando las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP, lo que resultó en la utilización inapropiada del presupuesto de la DREJ para duplicar el incentivo;

Que, Donato Fredy Santivañez Manrique, como Director Regional de Educación de Junín y Presidente del SUBCAFAE y de la DREJ, autorizó el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, lo que provocó duplicidad de pagos. Se benefició personalmente de este incentivo, a pesar de tener acceso a documentación que especificaba que la Directiva N° 001-2012 solo aplicaba a funcionarios, y desestimó las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP. Esto resultó en un uso inapropiado del presupuesto de la DREJ y una pérdida significativa de recursos que podrían haberse destinado a mejorar la educación y otros servicios públicos, es así que las acciones de Santivañez constituyen una presunta falta de carácter disciplinario, tipificada en la Ley N° 30057;

En este sentido, tras un análisis detallado de los documentos del Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, es crucial que en los procedimientos disciplinarios se demuestre la responsabilidad del ex servidor mediante pruebas adecuadas, pertinentes y efectivas; estas pruebas deben convencer plenamente de que se ha cometido una conducta que merece una sanción disciplinaria. Por lo tanto, corresponde a los órganos decisores evaluar las evidencias que respaldan la acusación de falta disciplinaria contra el ex servidor, para así emitir un pronunciamiento conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Que, en tal sentido, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa al ex servidor don: **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, en su condición de Director Regional de Educación de Junín y Presidente del SUBCAFAE y de la DREJ Junin, existiría mérito suficiente para sancionarlo;

Que, en lo concerniente a la graduación de la sanción, corresponde la aplicación de los criterios que estipulan los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, a efectos de determinar que la sanción a imponerse se encuentra acorde a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad;





Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la ley N°30057)	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	<p>Que, en ese sentido <u>DONATO FREDY SANTIVANEZ MANRIQUE</u>, en su condición de Director Regional de Educación Junín y Presidente del SUBCAFAE y DREJ, <u>habría autorizado el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, generando duplicidad</u>, y también se benefició de este pago, a pesar de tener acceso a la documentación que indicaba que solo debía aplicarse la Directiva N° 001-2012 a los funcionarios y no a otros grupos, permitió estos pagos indebidos; ignorando las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP, lo que resultó en la utilización inapropiada del presupuesto de la DREJ para duplicar el incentivo. Cometiendo la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: <b>“La negligencia en el desempeño de sus funciones.”</b> En concordancia de sus funciones establecidas en el literal b) y n) del numeral 3.1 Del Director Regional de Educación previsto en el Manual de Organización de Funciones 8MOF), aprobado por Resolución Directoral Regional de Educación Junín N° 01968/2013-DREJ de 24 de julio del 2013, la misma que prescribe; “b) Dirigir la formulación del Presupuesto Regional, gestionar su financiamiento y prever los recursos complementarios en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa Local y/o Ejecutoras. n) Ejecutar acciones de control en su ámbito jurisdiccional. Por lo que la duplicidad de pagos y el uso indebido del presupuesto podrían resultar en una pérdida significativa de recursos que podrían haberse utilizado para mejorar la educación y otros servicios públicos.</p>





Gobierno Regional de Junín



b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Donato Fredy Santivañez Manrique, en su condición de Director Regional de Educación Junín y Presidente del SUBCAFAE y DREJ, habría autorizado el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, generando duplicidad, y también se benefició de este pago.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	La revisión del procedimiento disciplinario indica que el ex servidor Donato Fredy Santivañez Manrique habría autorizado el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, generando duplicidad, y también se benefició de este pago, a pesar de tener acceso a la documentación que indicaba que solo debía aplicarse la Directiva N° 001-2012 a los funcionarios y no a otros grupos, permitió estos pagos indebidos; ignorando las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP, lo que resultó en la utilización inapropiada del presupuesto de la DREJ para duplicar el incentivo.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se encuentran indicios de configuración de dicha condición.



Que, adicionalmente, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que para la graduación de la sanción se debe contemplar la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse la conducta que haya



Que, habiéndose acreditado la falta imputada, prevista en el artículo 85, literal d) de la Ley N° 30057, y por tal motivo, se ha configurado la falta disciplinaria pues don **DONATO FREDY SANTIVÁÑEZ MANRIQUE**, en su condición de **Director Regional de Educación Junín y Presidente del SUBCAFAE y DREJ**, habría autorizado el pago del incentivo único CAFAE de enero con montos incorrectos, generando duplicidad, y también se benefició de este pago, a pesar de tener acceso a la documentación que indicaba que solo debía aplicarse la Directiva N° 001-2012 a los funcionarios y no a otros grupos, permitió estos pagos indebidos; ignorando las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP, lo que resultó en la utilización inapropiada del presupuesto de la DREJ para duplicar el incentivo. Cometiendo la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expresa que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **“La negligencia en el desempeño de sus funciones.”** En concordancia de sus funciones establecidas en el literal b) y n) del

tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación. resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.

<sup>1</sup> Este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna.

<sup>1</sup> Amerita la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia, toda vez que se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan..

<sup>1</sup> Es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

<sup>1</sup> Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación





Gobierno Regional de Junín



numeral 3.1 Del Director Regional de Educación previsto en el Manual de Organización de Funciones 8MOF), aprobado por Resolución Directoral Regional de Educación Junín N° 01968/2013-DREJ de 24 de julio del 2013, la misma que prescribe; "b) Dirigir la formulación del Presupuesto Regional, gestionar su financiamiento y prever los recursos complementarios en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa Local y/o Ejecutoras. n) Ejecutar acciones de control en su ámbito jurisdiccional. Por lo que la duplicidad de pagos y el uso indebido del presupuesto podrían resultar en una pérdida significativa de recursos que podrían haberse utilizado para mejorar la educación y otros servicios públicos. Por lo tanto, la gravedad de esta situación refuerza la necesidad de aplicar sanciones administrativas adecuadas que mantengan la integridad de la entidad;

En la evaluación de la falta administrativa don Donato Fredy Santivañez Manrique, es esencial considerar una serie de agravantes y atenuantes que pueden influir en la decisión final, pues son significativas y deben ser consideradas con seriedad. En primer lugar, el hecho de que él mismo se beneficiara de un incentivo que autorizó, a pesar de conocer la normativa que limitaba su aplicación solo a funcionarios, indica un grave desdén por los principios éticos y legales que rigen su cargo. Además, su decisión de ignorar las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP demuestra una falta de responsabilidad y diligencia en el manejo de recursos públicos. Esta conducta no solo afecta la integridad del sistema educativo, sino que también representa un uso indebido de los recursos que podrían haberse destinado a mejorar la educación y los servicios públicos, evidenciando un impacto negativo significativo en la gestión pública. Estas circunstancias agravan su responsabilidad y justifican la consideración de sanciones severas en el proceso administrativo correspondiente.

Las circunstancias agravantes en el caso de Donato Fredy Santivañez Manrique son significativas y deben ser consideradas con seriedad. En primer lugar, el hecho de que él mismo se beneficiara de un incentivo que autorizó, a pesar de conocer la normativa que limitaba su aplicación solo a funcionarios, indica un grave desdén por los principios éticos y legales que rigen su cargo. Además, su decisión de ignorar las advertencias de la Gerencia General Regional sobre la falta de registro en el aplicativo AIRHSP demuestra una falta de responsabilidad y diligencia en el manejo de recursos públicos. Esta conducta no solo afecta la integridad del sistema educativo, sino que también representa un uso indebido de los recursos que podrían haberse destinado a mejorar la educación y los servicios públicos, evidenciando un impacto negativo significativo en la gestión pública. Estas circunstancias agravan su responsabilidad y justifican la consideración de sanciones severas en el proceso administrativo correspondiente.

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; este **Órgano Sancionador acoge la recomendación de sanción propuesta por el Órgano Instructor** mediante su





Gobierno Regional de Junín



Informe de Órgano Instructor N° 30-2024-GR.-JUNIN/ORH, con fecha 10 de setiembre del 2024;

**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 solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (El subrayado es nuestro).

Que, de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer;

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";

En ese sentido, el órgano sancionador en atención a las imputaciones descritas, considera imponer una sanción más razonable.

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, contra la presente resolución procede la presentación del recurso impugnativo pertinente, el mismo que deberá ser presentado ante este despacho dentro del plazo de quince días hábiles posteriores, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución Gerencial General Regional;

Que, de presentar recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo, deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017- S1=RVIR/TSC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado reglamento;





Gobierno Regional de Junín



## VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado y considerando la sanción propuesta por el órgano instructor, corresponde aplicar la sanción de **DESTITUCIÓN**, en el marco de lo establecido en el inciso c) del artículo 88° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

## IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

Que, el Art. 94° de la Ley N° 30057 establece que: "(...). En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año;

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución se la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 266-2023-GR-JUNIN/ORAF/ORH, de fecha 06-10-2023, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil y que con la Constancia de Notificación de Resolución N°402-2023-GRJ-SG, de fecha 13-10-2023, se notificó a don **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito.



## X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el exfuncionario tiene los siguientes derechos e impedimentos:

- a) Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
- b) El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- c) Mientras dure dicho procedimiento no se le 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.
- d) 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 Republica no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por



Gobierno Regional de Junín



responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

## XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

Que, se precisa sobre el trámite de los recursos administrativos que el exfuncionario, puede acogerse, al no encontrarse conforme a lo resuelto por este órgano sancionador, deberá ser de conformidad al artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil:

- a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.
- b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".
- c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.

Que, por los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, y demás normas conexas;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER** la sanción de **DESTITUCIÓN** al ex servidor don: **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil el cual señala "*La negligencia en el desempeño de sus funciones*" en concordancia de sus funciones establecidas en el literal b) y n) del numeral 3.1 Del Director Regional de Educación previsto en el Manual de Organización de Funciones 8MOF), aprobado por Resolución Directoral Regional de Educación Junín N° 01968/2013-DREJ de 24 de julio del 2013, la misma que prescribe; "b) Dirigir la formulación del Presupuesto Regional, gestionar su financiamiento y prever los recursos complementarios en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa Local y/o Ejecutoras. n) Ejecutar acciones de control en su ámbito jurisdiccional, y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.





Gobierno Regional de Junín



**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para ser insertada en el Legajo Personal del ex servidor **don: DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); una vez quede firme.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución a don: **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, dejando a salvo su derecho de interponer los medios impugnatorios que estime conveniente (recurso de reconsideración o de apelación) contra el acto de sanción, ante la misma autoridad que impuso la sanción, en el plazo de (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación.

**ARTÍCULO CUARTO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con los cargos de notificación debidamente diligenciada a don **DONATO FREDY SANTIVAÑEZ MANRIQUE**, además de todos sus antecedentes contenidos en el Expediente N° 084-2023-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, para su custodia y archivo correspondiente.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Econ. ROY TOMAS GONZALES MAYTA  
GERENTE GENERAL REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

C.c.  
Archivo  
RFB/MAMLL

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
La Secretaria General que suscribe, Certifica  
que la presente es copia fiel de su original.

HYO. 09 OCT 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez  
SECRETARIA GENERAL