



Resolución Administrativa

N° 00007-CENEPRED/OA

San Isidro, 13 de Diciembre del 2021

VISTOS:

El Informe N° 013-2021-CENEPRED/J del 11 de noviembre de 2021, que contiene la denuncia presentada por la Asesora en Gestión Administrativa de la Secretaría General, y el Informe de Precalificación N° 005-2021-CENEPRED/STPAS del 10 de diciembre de 2021, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Sancionador del CENEPRED; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se aprobó un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y para aquellas personas encargadas de su gestión del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas;

Que, por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento de la LSC, en adelante el Reglamento, el cual establece el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario a aplicarse a los servidores civiles adscritos a los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057 y la Ley 30057;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE se aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en lo sucesivo la Directiva, cuyo numeral 6.3 estipula que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantiva sobre el Régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento;

Que, mediante el Informe N° 013-2021-CENEPRED/J del 11 de noviembre de 2021, la Asesora en Gestión Administrativa de la Secretaría General informó a la Alta Dirección respecto a la presunta comisión de actos que configuran un faltamiento de palabra en su agravio, documento que fue derivado a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Sancionador, en adelante STPAS, para la evaluación correspondiente;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 005-2021-CENEPRED/STPAS, la STPAS recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Eduardo Alonso



Paéz Castillo, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por su participación en los hechos comprendidos en la denuncia antes indicada;

Que, conforme a lo establecido en segundo párrafo del numeral 13.2 del artículo 13° de la Directiva, se ha identificado a este despacho como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, por la condición de Jefe Inmediato del servidor investigado;

Que, en mérito al Informe de Precalificación y a la fundamentación realizada por la STPAS, se tiene lo siguiente:

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL PROCESADO Y EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO DESEMPEÑADO
Eduardo Alonso Páez Castillo	Especialista en Informática de la Oficina de Administración

II. FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA AL INVESTIGADO

- 2.1. Se atribuye al servidor **EDUARDO ALONSO PÁEZ CASTILLO**, la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

c) La negligencia en el desempeño de las funciones.”

- 2.2. Dicha falta se habría materializado cuando el servidor **EDUARDO ALONSO PÁEZ CASTILLO**, el día 10 de noviembre de 2021, a las 16:00 horas aproximadamente, el denunciado se dirigió a la servidora Bertha Jesús Cadenas Ortiz y le indicó que era un “cero a la izquierda”, en presencia de las servidoras Ivone Pérez Tijero y Viana Sosa Gamarra.

III. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

- 3.1. A través del Informe N° 012-2021-CENEPRED/J del 11 de noviembre de 2021, la servidora Bertha Jesús Cadenas Ortiz, Asesora en Gestión Administrativa de la Secretaría General, comunicó a la Alta Dirección, Jefe Institucional y Secretario General, respecto a los hechos ocurridos el día 10 de noviembre de 2021.
- 3.2. Según detalló en dicho documento, al promediar las 16:00 horas de la citada fecha, la denunciante se encontraba conversando con el servidor Eduardo Páez Castillo, Especialista en Informática de la Oficina de Administración, en la oficina de secretaría de Jefatura, donde también se encontraban presentes las servidoras Ivone Carolina Pérez Tijero, Asistente Administrativa de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, y Carmen Viana Sosa Gamarra, Asistente Administrativa de la Jefatura.
- 3.3. El motivo de la presencia del servidor Eduardo Páez Castillo era para coordinar el proceso de firma de un convenio, antes de elevarlo al despacho del Jefe Institucional, toda vez que uno de los vistos buenos de dicho documento no tenía el mismo logotipo que el visto de las demás oficinas y direcciones, razón por la cual buscaba uniformizar los mismos con el apoyo del Especialista en Informática.
- 3.4. Durante dicha conversación, la situación se habría tornado tensa, luego de lo cual el denunciado, en determinado momento, habría subido el tono de voz y manifestado a la señora Bertha Cadenas que es “un cero a la izquierda”, ante lo cual dicha servidora le preguntó por lo que había dicho, sin recibir respuesta del denunciado, quien solo se habría retirado levantando la mano en señal de rechazo.



IV. ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN

Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles

- 4.1. El artículo 19° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, añadiendo en su artículo 21° que el empleado público que incurra en falta administrativa grave será sometido a procedimiento administrativo disciplinario.
- 4.2. En concordancia con lo señalado, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.
- 4.3. De acuerdo con lo indicado, la responsabilidad administrativa es una consecuencia directa de la existencia de un vínculo laboral entre el trabajador y el empleador (Estado), la misma que tiene como una de sus características la existencia de una relación de subordinación que permite a este último dirigir y supervisar el desempeño de las funciones de aquél y, de ser el caso, imponer las sanciones respectivas ante la existencia de responsabilidad por la comisión de faltas disciplinarias.
- 4.4. Dicha facultad disciplinaria de la que el Estado goza en su rol de empleador, constituye el medio que permite el cumplimiento de aquello que dispone y que está destinado a asegurar la finalidad misma de la entidad, y sin el cual, perdería el poder de dirección que le es inherente en virtud de la relación de subordinación que mantiene con el trabajador.
- 4.5. El poder disciplinario del empleador, sin embargo, no es ilimitado, sino que debe ser ejercido dentro del marco constitucional del régimen de trabajo, puesto que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
- 4.6. Asimismo, se debe seguir los procedimientos y aplicar las sanciones previstas por las normas legales y reglamentarias que rigen la relación jurídica existente entre el empleador y el trabajador.

Sobre la falta contenida en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil

- 4.7. El artículo 16° de la Ley Marco del Empleo Público establece un conjunto de obligaciones para los empleados que se encuentran al servicio del Estado, entre los cuales se encuentra la observancia de un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.
- 4.8. Dicho deber nace de la necesidad de mantener dentro de la administración y en la prestación del servicio público, relaciones de cordialidad, respeto mutuo y trato alturado con los colegas de labor y personal que ocupa cargos jerárquicos superiores dentro del centro de labores.
- 4.9. Es por ello que el incumplimiento de dicho deber configura la infracción administrativa prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, que prevé como falta grave: *“El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”*.
- 4.10. En relación al faltamiento a la palabra, la doctrina señala lo siguiente: *“El faltamiento de palabra verbal o escrita es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Ofensa verbal, será toda aquella que pueda “humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien, o ponerlo en evidencia con palabras”. Dado el silencio legal, cualquier medio será válido para emitir y hacer llegar esa ofensa al destinatario: de viva voz, mediante llamada telefónica, o cualesquier otro medio de transmisión como podría ser, carta, fax, correo electrónico, o incluso mediante la realización de octavillas”*¹.

¹ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. El despido disciplinario en España. Primera parte: configuración jurídica”; texto citado en el libro de: QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional. 1° edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009. p. 42.



- 4.11. En ese sentido, se considerará faltamiento aquella expresión materializada de forma verbal o escrita, que involucre la falta de respeto y consideración al empleador y/o compañeros de trabajo, al dirigirse en tono desafiante o amenazante, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades públicas.
- 4.12. En esa misma línea, Sánchez Morón, al tratar sobre la grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados, resalta que: *“La aplicación de este tipo debe conciliarse con el legítimo ejercicio de la libertad de expresión del funcionario. Pero no es ejercicio legítimo de esta libertad la profusión de expresiones insultantes y degradantes, o la imputación de hechos delictivos o que perturben el servicio poniendo en duda el decoro o desacreditando a un superior jerárquico o a un compañero o subordinado.”*²
- 4.13. Sobre este último punto, en la sentencia del Expediente N° 01428-2012-PA/TC21 se precisa lo siguiente: *“Sobre la falta grave transcrita, es pertinente señalar que la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula”.*
- 4.14. Teniendo en cuenta que el faltamiento de palabra está intrínsecamente relacionado con el ejercicio de la libertad de expresión, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: *“Por tanto, el ejercicio de la libertad de expresión no puede contener expresiones injuriosas (debiendo evitarse insultos, excesos verbales y respetando la dignidad de las personas), innecesarias o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten”*³
- 4.15. En ese sentido, es posible señalar que el faltamiento de palabra debe ser sancionado cuando un servidor emita palabras agraviantes que afectan el honor y la dignidad de la persona a quien dirige sus palabras afectando de esta manera la relación laboral. También puede ser considerado como faltamiento de palabra las denuncias calumniosas e injuriosas contra el superior jerárquico o sus compañeros de trabajo que tienen la finalidad de desacreditar o cuestionar su profesionalismo con imputaciones no probadas.
- 4.16. Si bien es cierto, la libertad de expresión y opinión es un derecho constitucionalmente reconocido, este no debe ejercerse de manera indebida, de lo contrario, implicaría un ataque contra la honorabilidad y respeto personal.

Análisis de los hechos

- 4.17. Es materia de análisis la denuncia presentada por la servidora Bertha Jesús Cadenas Ortiz, Asesora en Gestión Administrativa de la Secretaría General, contra el servidor Eduardo Páez Castillo, Especialista en Informática de la Oficina de Administración, por el presunto faltamiento de palabra cometido en su contra el día 10 de noviembre de 2021, a las 16:00 horas aproximadamente.
- 4.18. De acuerdo a lo expresado por la denunciante, los hechos materia de denuncia ocurrieron en las instalaciones de la oficina de la Secretaría de Jefatura, donde se encontraban presentes, además de la denunciante y el denunciado, las servidoras Ivone Pérez Tijero y Viana Sosa Gamarra.
- 4.19. La STPAS, como parte de las acciones de investigación, con fecha 19 de noviembre de 2021 recabó las declaraciones testimoniales de dichas servidoras, en la cuales se les consultó respecto a los hechos que presenciaron el día 10 de noviembre de 2021, así como la presunta agresión verbal indicada en la denuncia.
- 4.20. La servidora Ivone Pérez Tijero, al ser consultada sobre los hechos que ocurrieron la fecha y la hora antes indicada, precisó lo siguiente:

“Eduardo Páez se acercó para explicarle sobre el tema de los vistos a la Sra. Bertha, quien le preguntó por qué el logo del visto bueno de la Dirección de Gestión de Procesos es diferente al resto de los vistos de los demás directores y jefes de oficina. Entonces él le indicó que eso se debía a que el sistema lo jala así. Entonces, la Sra. Bertha le

² SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. “Derecho de la Función Pública”. TECNOS. Séptima Edición. Madrid 2013, p. 334.

³ Fundamento 22 de la sentencia recaída en el Exp. N° 10034-2005-PA/TC.



preguntó quién está a cargo de que eso salga igual y él le dijo que los mismos jefes y directores y que para eso se les envió un manual. La Sra. Bertha le dijo que cómo le iba a explicar eso al General Marco Antonio y Eduardo Páez insistía en que él había enviado un Manual.

Entonces, la Sra. Bertha le dijo si se podía sacar nuevamente la firma, a lo que Eduardo le respondió si tu pides que nosotros saquemos nuevamente la firma, nosotros vamos a tener que decir que es por orden de la jefatura, entonces la Sra. Bertha le dijo que eso daría a entender que ella estaría interrumpiendo el proceso de firma o como si estuviera en contra.

Después de eso, la Sra. Bertha le preguntó cómo se iba a sacar la firma y si podía ayudar al director para que lo cambien ese mismo día, a lo que Eduardo respondió que eso se puede hacer después, pero que sí lo iba a hacer aclarando que ya se les envió el manual.

Luego de ello, empezaron a discutir. La Sra. Bertha indicó: eso no debería ser así, quién lo va a hacer, eso lo puedes hacer tú. Luego, la Sra. Bertha dijo que iba a seguir con sus temas, como diciendo que ya acabó la conversación y ahí Páez se retiró y así quedó. Ya no se concluyó si íbamos a sacar la firma o no.”

- 4.21. Asimismo, ante la pregunta sobre si escuchó que el servidor Eduardo Páez dijo “cero a la izquierda”, la citada servidora indicó que:

“Yo escuché: Es un cero a la izquierda. Él salió dando la espalda y dijo: es un cero a la izquierda. Es lo que escuché, porque en ese rato estaban taladrando afuera. Querían hablar, pero en eso estaban taladrando afuera y esto interrumpía y ponía un poco más tensa la situación. Pero sí escuché: es un cero a la izquierda.”

- 4.22. De otro lado, al ser interrogada la servidora Viana Sosa Gamarra sobre los hechos que ocurrieron ese día, respondió lo siguiente:

“Lo que sucedió específicamente es que la señora Bertha le hizo una consulta al Ing. Eduardo Páez sobre por qué no estaba el logotipo del CENEPRED al costado de la firma digital del Director de Gestión de Procesos, a lo que él respondió de una manera un poco brusca. No recuerdo específicamente con qué palabras, pero sí le respondió de acuerdo a su manera de hablar. Cuando Eduardo habla, su tono voz llega a ser un poco más alto de lo normal.

Entonces le estaba explicando él que no había ningún problema porque el hecho era que ya estaba la firma y no era tan necesario tener el logo. La Sra. Bertha le replicó por qué no tiene logo, si casi todos tienen configurado en el documento, porque era un convenio.

(...)

Dentro de este documento, según lo que Bertha había observado, no estaba el logotipo del CENEPRED, pero Eduardo se cerró diciendo que él había dado la inducción y luego se dirigió hacia Ivone diciéndole que ella tenía que hacer algo y no sé qué más. En un momento empezaron a alzar la voz. También el movimiento corporal dice mucho y ya estaban exaltándose y decían: No, eso está bien o quieres que vayan a firmar todos de nuevo. Pero la verdad la pregunta que hacía Bertha era para ponernos en coordinación y alineación sobre las firmas del documento digital, porque en el tema de los convenios hay que verificar que todo esté ok.

Y también hago mención que días antes se había comentado que los nuevos directores/Jefes ya hagan por el SISTRADOC estas firmas. Ya le había comentado Bertha a Informática, pero ante eso no hubo una respuesta categórica (si se le brindó inducción o no). Entonces ella hace la repregunta diciendo si le brindó inducción porque no aparecía el logo, porque debíamos tener el documento ok para presentar a la jefatura. A mí me pareció el colmo que Eduardo empezó a mover los brazos en una actitud completamente diferente a la que debemos comunicarnos y responder. Todo porque él no respondía a la pregunta que hacía Bertha, y Eduardo se molestó más.

Entonces yo me paré, le pedí permiso con la intención de que él pise tierra y que se percate de que está subiendo el tema. Yo no quería que Eduardo se deje llevar por una confusión de repente. Le dije: permiso Eduardo, como cálmate hombre. Entonces salí y los gritos se escuchaban hasta la cocina y la máquina expendedora. Y luego cuando



entro nuevamente, me siento y escucho que seguían exaltados y entonces le dice Eduardo: Eres un cero a la izquierda. Bertha estaba sentada en ese momento. A ella la veo porque está en diagonal a mí y le dice: ¿Qué me has dicho? Y entonces Eduardo creo que sí se percató que se pasó con el calificativo y caminó hasta la puerta y alcancé a ver que levantaba la mano. Bertha se quedó estoica y le dijo: Dime, dime. Y Eduardo se quedó mudo. (...)."

4.23. Se desprende de lo señalado, en primer lugar, que las declaraciones brindadas por los testigos son coherentes entre sí y no muestran contradicción, pudiéndose inferir de ellas lo siguiente:

- El día 10 de noviembre de 2021 a las 16:00 horas se encontraban presentes en la oficina de secretaría de la Jefatura, las servidoras Bertha Cadenas Ortiz, Carmen Viana Sosa Gamarra, Ivone Carolina Pérez Tijero y el servidor Eduardo Páez Castillo.
- Durante dicha reunión, las servidoras Bertha Cadenas Ortiz, Ivone Pérez Tijero y el servidor Eduardo Páez Ortiz se encontraban coordinando respecto al visado de un Convenio de Cooperación Interinstitucional, previo a su elevación al Jefe Institucional, para su firma respectiva.
- La referida conversación fue tornándose acalorada entre los servidores Bertha Cadenas Ortiz y Eduardo Páez Castillo, debido a que no se llegaba a un acuerdo respecto a las acciones a tomar sobre el citado documento.
- Al terminar dicha discusión, el servidor Eduardo Páez Castillo fue escuchado por las servidoras Viana Sosa Gamarra e Ivone Pérez Tijero diciendo "cero a la izquierda" y retirándose luego de la citada oficina.

4.24. Según la versión de la servidora Carmen Viana Sosa Gamarra, concordante con lo indicado por la denunciante, dicho calificativo estaba dirigido a la servidora Bertha Cadenas Ortiz, luego de lo cual, tras ser preguntado por ésta última sobre qué había dicho, se retiró sin dar explicaciones al respecto.

4.25. En esa misma línea, si bien la servidora Ivone Carolina Pérez Tijero ha precisado no estar segura de si el servidor Eduardo Páez dirigió ese calificativo a la servidora Bertha Cadena, sí ha confirmado haber escuchado al servidor Eduardo Páez decir dicha frase al terminar la discusión entre la denunciante y el denunciado.

4.26. Según la definición contenida en la Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española (RAE), se usa coloquialmente la frase "un cero" o "un cero a la izquierda", para referirse a: "1. *Persona inútil, o que no vale para nada.* 2. *En una organización, persona a la que no se tiene en cuenta*"⁴. Dicho en otras palabras, la frase "cero a la izquierda" es empleada de manera peyorativa o despectiva para descalificar o restar importancia a la condición o las acciones de otra persona.

4.27. En ese orden de ideas, existen indicios suficientes que confirman que el servidor Eduardo Páez Castillo habría empleado una frase insultante contra la servidora Bertha Jesús Cadenas Ortiz, lo que configura un **faltamiento de palabra en contra de su compañera de labor**, conducta prevista como falta disciplinaria en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala:

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

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

4.28. Dicha infracción se encuentra sustentada con las declaraciones testimoniales analizadas previamente, por lo que existe sustento suficiente para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario.

V. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

⁴ Página web oficial de la Real Academia Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/cero#5UGEYsD>



5.1. Las normas jurídicas presuntamente vulneradas son:

- **LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO – LEY N° 28175**

Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

“Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

(...)

j) Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.”

VI. POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

6.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley, a saber: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución.

6.2. En concordancia con ello, el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil prescribe que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de una serie de condiciones que permitirán graduar razonablemente la sanción a imponer, debiendo preverse que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

6.3. Atendiendo a tales disposiciones, a fin de establecer la magnitud de la sanción a imponer en este caso concreto, se debe tener en cuenta lo siguiente:

i) No existe evidencia de un grave perjuicio o afectación a la entidad.

ii) No se han encontrado indicios de que se haya querido ocultar la falta o impedir su descubrimiento.

iii) Respecto al grado o nivel jerárquico del investigado, éste no ha desempeñado un cargo de alta jerarquía que amerite la imposición de una sanción de mayor gravedad.

iv) No se advierten circunstancias especiales en la comisión de la falta.

v) No existe concurrencia de varias faltas disciplinarias.

vi) No se evidencia la participación de más servidores en la comisión de la falta.

vii) El servidor investigado no tiene antecedentes de sanciones administrativas por hechos similares a los analizados en este caso.

viii) No se advierte continuidad en la comisión de la falta.

xi) No se cuenta con pruebas sobre algún beneficio ilícito obtenido por el investigado.

6.4. De acuerdo a los fundamentos vertidos, la STPAS ha identificado como sanción aplicable, la de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.

VII. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

De acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley del Servicio Civil, concordante con los artículos 106° y 111° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el investigado tiene el plazo de **CINCO (5) DÍAS HÁBILES** para la presentación de su descargo.

VIII. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA

Los descargos y solicitudes de prórroga del descargo deberán ser dirigidas al órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, esto es, el **JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DEL CENEPRED**.

IX. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

El artículo 96° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, el procesado 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. El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

b) Mientras dure 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.

En adición a ello, según el artículo 93°, numeral 4) de la Ley del Servicio Civil, durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

X. DECISIÓN DE INICIO DEL PAD

Existiendo medios de prueba e indicios razonables que vinculan al investigado con la presunta comisión de la falta disciplinaria antes anotada, resulta conveniente disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en el cual se determinará la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor involucrado.

Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones del CENEPRED, aprobado por Decreto Supremo N° 104-2012-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- INSTAURAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el servidor **EDUARDO ALONSO PÁEZ CASTILLO**, por la presunta comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a lo precisado en la presente resolución.

Artículo 2°.- OTORGAR al servidor **EDUARDO ALONSO PÁEZ CASTILLO** el plazo de **CINCO (5) DÍAS HÁBILES** a fin de que cumpla con presentar su descargo y los medios de prueba que corresponda, dirigidos al **JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN**, quien actuará como Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Artículo 3°.- DISPONER que el servidor procesado podrá acceder en cualquier etapa a los documentos que dieron origen al procediendo administrativo disciplinario, para lo cual deberá cursar una solicitud dirigida a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Sancionador.

Regístrese y Comuníquese.

Firmado Digitalmente

CARLOS ARTURO PILCO PÉREZ

Jefe de la Oficina de Administración

Órgano Instructor

