



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN N° 002443-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2219-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : DAVID ESAMAT WASMIG
ENTIDAD : DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
RÉGIMEN : LEY N° 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 CESE TEMPORAL POR DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 5914-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, del 15 de noviembre de 2024 y de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 6428-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, del 18 de diciembre de 2024, emitidas por la Dirección Regional de Educación Amazonas, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 5914-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, del 15 de noviembre de 2024, la Dirección Regional de Educación Amazonas, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor DAVID ESAMAT WASMIG, en adelante el impugnante, en su condición de Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza Bagua, por los siguientes hechos:
 - (i) Suscribir los contratos de servicio docente de los señores B.T.T y R.Q.U., así como las Resoluciones Directorales N°s 000732 y 000792-2023, ambas del 3 de marzo de 2023, sin actuar con la debida diligencia, pues no revisó si el Área de Recursos Humanos había cumplido con: verificar de oficio la autenticidad de las declaraciones juradas presentadas por los postulantes y consultar el RNSSC para determinar si los postulantes adjudicados habían sido destituidos, despedidos o inhabilitados para ejercer la función pública.
 - (ii) No realizar la fiscalización posterior, ni la verificación de que los postulantes no se encontraran impedidos de trabajar en razón al artículo 6° de la Ley N° 30901, responsabilidad que ha sido establecida en el Decreto Supremo N° 001-2023-MINEDU (...).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (iii) Suscribir las resoluciones directorales que aprobaban los contratos de los señores B.T.T y R.Q.U., en cuyo quinto considerando establecía '(...) Estando a lo actuado por el comité de contratación docente/Jefe de Recursos Humanos (...)', lo que implica que, en su condición de Director hubiese revisado que los actuados se realizaran conforme los procedimientos de la norma de contratación de docentes; sin embargo, no contaba con el informe del procedimiento correspondiente a la etapa de evaluación por expedientes, que precisamente debió ser remitido por el comité de contratación.
- (iv) Pese a haber tomado conocimiento de los Informes de Orientación de Oficio N° 035-y 036-2023-OCI/0997-SOO, con los cuales se informaba que los señores B.T.T y R.Q.U, se encontraban sancionados con suspensión e inhabilitación respectivamente, procedió a archivarlos.

En ese sentido, se le imputó haber incurrido, presuntamente, en las faltas disciplinarias previstas en el primer párrafo y el literal a) del artículo 48º de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial¹, y haber vulnerado el deber tipificado en el literal q) del artículo 40º de la referida ley², concordado con los numerales 8.8, 8.13, 8.15 y 8.20 del artículo 8º, los literales n), q) y s) del numeral 23.7 y el numeral 23.9 del artículo 23º del Decreto Supremo N° 001-2023-MINEDU; el literal a) del artículo 16º de la Ley N° 28175; los numerales 1 y 7 del artículo 6º, y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y, el artículo 77º del Reglamento de la Ley N° 29944.

- 2. El 27 de noviembre de 2024, el impugnante presentó sus descargos indicando que la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza Bagua, contaba con un comité de contratación docentes para el año lectivo 2023, cuya responsabilidad era evaluar los expedientes administrativos de los postulantes y verificar en el RNSSC si alguno se encontraba inhabilitado. Además, su función como Director es supervisar y evaluar el cumplimiento de las funciones y actividades de los equipos que pertenecen al órgano de dirección. De este modo, el comité de

¹ Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial

"Artículo 48º.- Cese temporal

Son causales de cese temporal, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como grave.

También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de cese temporal, las siguientes:

a) Causar perjuicio al estudiante y/o institución educativa".

² **Artículo 40.- Deberes**

Los profesores deben:

(...)

q) Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

contratación es autónomo en sus decisiones; por lo que, se debe evaluar la responsabilidad individual de los miembros.

3. A través de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 6428-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA³, del 18 de diciembre de 2024, la Entidad impuso al impugnante la sanción de cese temporal por doce (12) meses sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado las faltas disciplinarias, normas jurídicas y hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 16 de enero de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 6428-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, solicitando se declare fundado su recurso bajo los siguientes argumentos:
 - (i) No se ha validado su descargo, pues, a la fecha, no se ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario a los integrantes del Comité de Contratación Docente 2023.
 - (ii) El órgano sancionador sostiene que no concurren las condiciones de los literales c), d) y g), respecto a la graduación de la sanción, por lo que, se colige que la falta no es grave.
 - (iii) Respecto al literal h) sobre intencionalidad en la conducta del autor, no se encuentra de acuerdo con la aplicación de ese criterio, ya que no se ha demostrado su interés particular o intención de favorecer a unos y perjudicar a otros.
5. Con Oficio N° 000441-2025-G.R.AMAZONAS/GRDS-DREA, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. Mediante los Oficios N° 006192 y 006193-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación presentado había sido admitido.

³ Notificada al impugnante el 26 de diciembre de 2024.





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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”.

⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho Tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. Por tal razón, el Tribunal es el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

Del régimen laboral aplicable

12. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante presta servicios bajo las disposiciones de la Ley N°

- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; por lo que esta Sala considera que son aplicables la presente caso, la referida ley y su reglamento, normas que se encontraban vigentes al momento de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, así como cualquier otro documento de gestión emitido por el Ministerio de Educación por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para su personal.

Sobre el debido procedimiento administrativo

13. El debido proceso constituye un derecho fundamental que asegura a los ciudadanos el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso y, que cuenten con garantías mínimas que les permitan recibir un trato justo en el ejercicio de la defensa de sus derechos o intereses. Está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139° como un derecho del ámbito jurisdiccional, aunque el Tribunal Constitucional ha reconocido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos¹¹.
14. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *“que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria, tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso”*¹².
15. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja”*¹³.

¹¹Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4289-2004-PA/TC.

¹²Fundamento 28 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

¹³Fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3283-2021-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

16. De este modo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos, entre ellos, el que se tramita al interior de las entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, el Reglamento General de la Ley N° 30057 estipula que la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230º de la Ley N° 27444 (actualmente, artículo 247º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. Así, de la disposición en mención tenemos que aquellos principios a los que se refiere son: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, presunción de licitud, culpabilidad, entre otros.
17. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden. Las autoridades administrativas no deben olvidar que deben adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, de forma que se respete los derechos de defensa y el debido procedimiento, tal como demanda la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública en el numeral 1 del artículo 6º.

Sobre el principio de tipicidad

18. El principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable¹⁴.
19. Sobre este principio, Morón Urbina¹⁵ afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre*

¹⁴Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

¹⁵MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

una y otra». Pero además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”. (El resaltado es nuestro)

20. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal”*. Igualmente, ha precisado que *“el proceso de adecuación de los hechos a la descripción legal contenida en la norma es el llamado juicio de subsunción o de tipicidad (...) La falta de adecuación de la imputación en uno de los elementos del tipo penal postulado implica un defecto en la tipificación formulada”*¹⁶. (El resaltado es nuestro)
21. Por su parte, el Tribunal Constitucional también ha indicado que el juicio de tipicidad es la valoración que se hace con miras a determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción típica contenida en la ley. Es una operación mental mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal¹⁷.
22. En razón a ello este Tribunal ha expresado que el principio de tipicidad no se satisface simplemente con la imputación de una falta administrativa. Es esencial que el hecho imputado se subsuma en el supuesto contemplado en la norma jurídica, cumpliéndose cabalmente con el ejercicio de subsunción¹⁸. Este criterio también ha sido acogido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 0000872-2022-SERVIR-GPGSC.
23. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

¹⁶Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación N° 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.

¹⁷Fundamento 11 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00031-2009-PHC/TC.

¹⁸Ver Resolución N° 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
 - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta. Como es lógico, el hecho que se atribuye al servidor **debe concordar con todos los elementos (objetivos y subjetivos) de la descripción legal**, no puede hacerse una interpretación de esta de manera sesgada o arbitraria.
24. Esta labor de subsunción corresponderá a las entidades ya sea a través de la precalificación a cargo de la Secretaría Técnica o de la calificación por parte del órgano instructor al momento de la emisión del acto de inicio del procedimiento respectivo¹⁹. Son aquellos quienes deben verificar que la conducta se subsuma en alguno de los tipos de falta previstos exclusivamente en el régimen disciplinario que resulta aplicable, en estricto respeto al principio de tipicidad²⁰. Este juicio de tipicidad, es decir, el proceso mediante el cual se verifica la concordancia entre el comportamiento y la falta imputada, no se limita a una mera reproducción de una norma. Requiere un análisis detallado y contextualizado del comportamiento. Solo así se puede determinar de manera precisa si el comportamiento calza en el tipo infractor.
25. Hay que agregar que este Tribunal, al igual que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha enfatizado que *“es necesario que la Entidad explique por qué la conducta del servidor se adecúa a la falta imputada”*²¹, en tanto, es crucial asegurar el cumplimiento del principio de tipicidad, así como otras garantías fundamentales como el derecho de defensa y el principio de legalidad; y, precisamente, en esa línea, el artículo 107º del Reglamento General de la Ley Nº 30057 demanda que el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contenga: la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta, y la norma jurídica presuntamente vulnerada
26. En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley Nº

¹⁹Ver Informe Técnico Nº 000433-2021-SERVIR-GPGS.

²⁰Ver Informe Técnico Nº 002017-2021-SERVIR-GPGSC.

²¹Ver Informe Técnico Nº 001421-2022-SERVIR-GPGSC y Resoluciones Nos 001910-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, 001982-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala y 003358-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

27444²², esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de “*permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública*”²³.

27. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley N° 27444²⁴. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma Ley²⁵.
28. En este sentido, el artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444 precisa que la motivación del acto administrativo debe ser expresa, “*mediante la relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico*” y la exposición de las razones jurídicas y normativas que justifican el acto emitido; no siendo admisibles como motivación, las fórmulas generales, vacías de fundamento, oscuras o que por su vaguedad no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.
29. Por lo que se puede concluir que las entidades públicas al hacer ejercicio de su potestad sancionadora, están obligadas a respetar los derechos constitucionales

²²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

²³MORÓN Urbina, Juan (2009) *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

²⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes: (...)

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. (...).”

²⁵Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (...).”





señalados anteriormente, tales como el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

Sobre el caso en particular

30. En el presente caso se observa que la Entidad, a través de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 5914-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, del 15 de noviembre de 2024, inició procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, en su condición de Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza Bagua, por la presunta comisión de las faltas previstas en el primer párrafo y en el literal a) del artículo 48° de la Ley N° 29944, al haber incurrido en los siguientes hechos:
- (i) Suscribir los contratos de servicio docente de los señores B.T.T y R.Q.U., así como las Resoluciones Directorales N°s 000732 y 000792-2023, ambas del 3 de marzo de 2023, sin actuar con la debida diligencia, pues no revisó si el Área de Recursos Humanos había cumplido con: verificar de oficio la autenticidad de las declaraciones juradas presentadas por los postulantes y consultar el RNSSC para determinar si los postulantes adjudicados habían sido destituidos, despedidos o inhabilitados para ejercer la función pública.
 - (ii) No realizar la fiscalización posterior, ni la verificación de que los postulantes no se encontraran impedidos de trabajar en razón al artículo 6° de la Ley N° 30901, responsabilidad que ha sido establecida en el Decreto Supremo N° 001-2023-MINEDU (...).
 - (iii) Suscribir las resoluciones directorales que aprobaban los contratos de los señores B.T.T y R.Q.U., en cuyo quinto considerando establecía ‘(...) Estando a lo actuado por el comité de contratación docente/Jefe de Recursos Humanos (...)’, lo que implica que, en su condición de Director hubiese revisado que los actuados se realizaran conforme los procedimientos de la norma de contratación de docentes; sin embargo, no contaba con el informe del procedimiento correspondiente a la etapa de evaluación por expedientes, que precisamente debió ser remitido por el comité de contratación.
 - (iv) Pese a haber tomado conocimiento de los Informes de Orientación de Oficio N° 035-y 036-2023-OCI/0997-SOO, con los cuales se informaba que los señores B.T.T y R.Q.U, se encontraban sancionados con suspensión e inhabilitación respectivamente, procedió a archivarlos.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

31. Con relación a la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48º de la Ley Nº 29944, la Entidad precisó que el impugnante había incumplido su deber establecido en el literal q) del artículo 40º de la referida ley: *“Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia”*, concordado con los numerales 8.8, 8.13, 8.15 y 8.20 del artículo 8º, los literales n), q) y s) del numeral 23.7 y el numeral 23.9 del artículo 23º del Decreto Supremo Nº 001-2023-MINEDU; el literal a) del artículo 16º de la Ley Nº 28175; los numerales 1 y 7 del artículo 6º, y el numeral 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y, el artículo 77º del Reglamento de la Ley Nº 29944.
32. Al respecto, tomando en cuenta que son cuatro (4) los hechos señalados por la Entidad, no se aprecia que se hubiera precisado cuál de los hechos se subsume en la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48º de la Ley Nº 29944 y cuál en la falta tipificada en el literal a) del artículo 48º de la Ley Nº 29944. O, si los cuatro hechos se subsumen en ambas faltas disciplinarias.
33. Asimismo, la Entidad no ha señalado de qué manera el impugnante, en su condición de Director de la UGEL, vulneró las normas jurídicas concordadas con el literal q) del artículo 40º de la Ley Nº 29944, lo cual es necesario a efectos de satisfacer el principio de tipicidad y el deber de motivación.
34. Cabe precisar que, los deberes, principios u obligaciones, cuya transgresión se atribuye al impugnante, deben corresponder a los hechos que se imputan al impugnante. De manera que, si una de las disposiciones normativas invocadas no implica la realización de una labor o un deber del impugnante, no sería pertinente su imputación.
35. Por ejemplo, respecto al segundo hecho imputado, la Entidad señala que el impugnante *“No realizó la fiscalización posterior ni la verificación de que los postulantes no se encuentren impedidos de trabajar en razón al artículo 6 de la Ley Nº 30901, responsabilidad que ha sido establecida en el Decreto Supremo Nº 001-2023-MINEDU”*; no obstante, del numeral 8.8, del artículo 8º de la norma mencionada, se observa que es a través del área de personal que se debe verificar de oficio la autenticidad de las declaraciones juradas, documentos e informaciones proporcionadas por el postulante en el procedimiento de contratación, de acuerdo a las acciones de control posterior previstas en TUO de la LPAG.
36. Sobre el particular, se debe indicar que el principio de tipicidad exige, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, entre otros, que las autoridades

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 27269. Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://abps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, **expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta, debiendo concordar la descripción legal con el hecho que se atribuye.**

37. No obstante, desde el acto de inicio, no se advierte que la Entidad haya señalado con claridad los hechos imputados al impugnante y cómo estos se adecúan a las faltas disciplinarias atribuidas, teniendo en cuenta su condición de Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza Bagua; por lo que, deberá detallar de forma ordenada y congruente cómo es que la conducta del impugnante ha dado lugar a la comisión de las faltas disciplinarias.
38. En ese sentido, la Entidad deberá considerar incluso variar la redacción de los hechos imputados si es que no pudiera subsumir adecuadamente las conductas a las faltas disciplinarias imputadas o, de ser el caso, atribuir otra falta.
39. De otro lado, con relación a la imputación de la falta prevista en el literal a) del artículo 48º de la Ley N° 29944: “*Causar perjuicio al estudiante y/o institución educativa*”, no se observa que la Entidad hubiera precisado el daño ocasionado por el impugnante al estudiante y/o la institución educativa. Sobre esto último, cabe traer a colación lo desarrollado por el Tribunal en la Resolución de Sala Plena N° 009-2020-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre la tipificación de la falta regulada en el literal a) del artículo 48º de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial referida a “Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa” el cual señala:

“56. Por otro lado, la falta analizada exige que, para su configuración, se justifique cuál ha sido el daño ocasionado, debiendo identificarse la lesión al interés jurídicamente protegido. Al respecto, resulta necesario que los órganos competentes en el procedimiento administrativo disciplinario garanticen el derecho a la motivación en sede administrativa cuando se impute esta falta, justificando la producción de un daño, lo cual también permitirá subsumir esta falta con relación a la conducta realizada en el caso concreto, garantizándose a su vez el derecho del imputado a conocer todos los extremos de la imputación.

57. Asimismo, en la medida que se debe justificar la producción de un perjuicio concreto para imputar la falta grave analizada, no sería posible atribuir al personal docente la posibilidad de generar perjuicio con la conducta realizada, es decir, imputarle la puesta en peligro de algún interés jurídicamente protegido. En ese sentido, se debe justificar que el daño es efectivo, cierto, constatable e inmediato y no meramente hipotético, posible o especulativo sobre pérdidas contingentes.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

58. Por otro lado, el elemento subjetivo está compuesto por los sujetos que sufren el acto lesivo al interés legítimamente protegido, que en este caso puede ser el “estudiante y/o la institución educativa”, redacción que nos permite colegir que podrán ocurrir hechos que ocasionen un daño a ambos sujetos pasivos o a cada uno de ellos de forma independiente. En muchos casos, este Tribunal ha encontrado que las entidades no identifican o precisan quién habría sido el sujeto que sufrió el perjuicio, conforme lo expuesto en el numeral anterior. En ese sentido, el daño debe encontrarse individualizado en el sujeto pasivo de la falta, lo cual debe ser justificado por los órganos competentes en el procedimiento administrativo disciplinario.

*59. De lo expuesto, en caso los órganos competentes en el procedimiento administrativo disciplinario **no verifiquen la configuración de los elementos objetivo y subjetivo que exige el literal a) del artículo 48º de la Ley Nº 29444 – Ley de Reforma Magisterial, no se realizará una correcta operación de subsunción de la citada falta; vulnerándose de esta forma el principio de tipicidad; y, por ende, el derecho de defensa de los docentes”.***

40. Estando a lo expuesto, se puede colegir que se ha vulnerado el principio de tipicidad y el deber de motivación de los actos administrativos, dado que el principio de tipicidad no se satisface con la mera enunciación de los preceptos legales que sustentan la falta, sino, importa que la Entidad identifique y motive, de manera precisa y detallada, la concreta modalidad típica que configuran los hechos.
41. De otro lado, respecto a la sanción impuesta al impugnante, debemos enfatizar en primer lugar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros; a fin que la sanción resulte menos gravosa para el administrado.
42. En esa línea, para efectos del ejercicio de la potestad sancionadora, en el artículo 78º del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, precisa que la gravedad de las faltas se determina evaluando la concurrencia de las siguientes condiciones:
- Circunstancias en que se cometen.
 - Forma en que se cometen.
 - Concurrencia de varias faltas o infracciones.
 - Participación de uno o más servidores.
 - Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- f) Perjuicio económico causado.
 - g) Beneficio ilegalmente obtenido.
 - h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
 - i) Situación jerárquica del autor o autores.
43. De la lectura de la resolución de sanción, se observa que la Entidad al momento de graduar la sanción ha considerado que se configura la condición de “h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor”, y que esta se materializó debido a que el impugnante no realizó la verificación de los postulantes en el cargo de profesores, dejando desprotegido a los menores.
44. Al respecto se debe señalar que la intencionalidad, está predeterminada a la voluntad para cometer una falta disciplinaria, es decir que el servidor ha actuado intencionalmente a título de dolo; sin embargo, en el presente caso, por como se han redactado los hechos imputados, se trataría de una negligencia grave, una actuación imprudente por parte del impugnante. Por tanto, la Entidad deberá evaluar si efectivamente concurre esta condición.
45. En consecuencia, la Entidad ha inobservado las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que, esta Sala considera que se debe declarar la nulidad de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 5914-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA y la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 6428-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, por haberse vulnerado el principio de tipicidad y el deber de motivación, y por ende, el debido procedimiento, encontrándose inmersas en la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444²⁶.
46. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido

²⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

(...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

procedimiento administrativo del impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

47. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos de fondo esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral Regional Sectorial Nº 5914-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, del 15 de noviembre de 2024 y de la Resolución Directoral Regional Sectorial Nº 6428-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, del 18 de diciembre de 2024, emitidas por la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Directoral Regional Sectorial Nº 5914-2024-Gobierno Regional Amazonas/DREA, debiendo la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS tener en consideración al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor DAVID ESAMAT WASMIG y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil
Firmado por VºBº

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

PT5/PT6

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

