



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

RESOLUCIÓN Nº 002559-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 809-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Nº 06
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
TELETRABAJO

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorandum Múltiple Nº 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, del 4 de diciembre de 2024, emitido por la Dirección del Sistema Administrativo II del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 06; por haberse vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.*

Asimismo, se declara IMPROCEDENTE el recurso de apelación, en el extremo en que se solicita que se establezca que no se encuentran sujetos a descuento los días de teletrabajo concedidos, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer dicha materia.

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Nº 001536-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 5 de abril de 2024, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró fundado el recurso de apelación del señor LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES, en adelante el impugnante, interpuesto contra el Oficio Nº 2871-2023/DIR.UGEL Nº 06/DIR-ARH, de fecha 15 de junio de 2023, emitido por la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 06, en adelante la Entidad. Con dicho oficio la Entidad otorgó al impugnante un día de teletrabajo parcial (jueves), por lo que, este debía asistir de manera presencial cuatro días a la semana (lunes, martes, miércoles y viernes), por el periodo de 2 meses.

Ahora bien, el recurso de apelación del impugnante fue declarado fundado en virtud de los siguientes fundamentos:

"(...)

43. *Ahora bien, de acuerdo con los documentos que obran en el expediente, se verifica que el impugnante presentó su solicitud de cambio de la presentación de sus labores, el 1 de junio de 2023, por lo que el plazo que tenía la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la*

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"

Entidad para dar respuesta a dicha solicitud vencía el 15 de junio de 2023.

44. Sin embargo, se tiene que recién el 16 de junio de 2023, se notificó al impugnante el Oficio N° 2871-2023/DIR.UGEL N° 06/DIR-ARH, cuando ya había vencido el plazo de diez (10) días hábiles; por lo que siendo extemporáneo el referido oficio, en atención a lo dispuesto en el numeral 18.1 del artículo 18° del Reglamento de la Ley N° 31572, la solicitud del impugnante debió ser aprobada en sus propios términos, es decir en todos sus extremos.

45. En ese sentido, esta Sala considera que la decisión adoptada por la Entidad a través del Oficio N° 2871-2023/DIR.UGEL N° 06/DIR-ARH, por el cual se le concede al impugnante teletrabajo de forma parcial, vulnera el principio de legalidad, pues en aplicación de la norma antes citada, debió otorgársele teletrabajo de forma parcial permanente en los términos en que lo había solicitado (...)"

2. Con Memorándum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, del 4 de diciembre de 2024, la Dirección del Sistema Administrativo II del Área de Recursos Humanos de la Entidad suspendió el teletrabajo en modalidad parcial, entre otros, del impugnante, por el periodo del 5 al 31 de diciembre de 2024, sustentando su decisión en la necesidad institucional y la priorización del cumplimiento de los objetivos de la Entidad por cierre de año.
3. El Memorándum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH fue remitido al impugnante mediante correo electrónico de fecha 5 de diciembre de 2024, siendo confirmada su recepción el 10 de diciembre de 2024.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 16 de diciembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el Memorándum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, solicitando se declare su nulidad, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) El acto impugnado no cumple con los requisitos de validez del acto administrativo.
 - (ii) La Entidad no cumplió con el procedimiento de cambio de modalidad establecido en la norma, vulnerando el principio de legalidad.
 - (iii) No se ha motivado adecuadamente las razones por las cuales se revirtió la condición de teletrabajo a trabajo presencial.
 - (iv) No se ha justificado la revisión del teletrabajo del impugnante.
5. Con Oficio N° 02229-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-AAJ, la Jefatura de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

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”

6. A través de los Oficios N^{os} 002772 y 002773-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.
7. Mediante Registro N^o 0017966-2025, el impugnante presentó un escrito con alegatos y medios probatorios complementarios en relación a su recurso de apelación, entre los cuales se encuentra el Plan de Implementación de Teletrabajo.
8. Con Registro N^o 0017966-2025, el impugnante presentó un escrito con alegatos y medios probatorios complementarios en relación a su recurso de apelación, entre los que se encuentra una resolución con la que se declara la nulidad de un acto administrativo emitido por otra entidad, sobre la submateria de teletrabajo.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², 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

¹ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17^o.- 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”.

² **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

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”

terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, 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.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que 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 Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; 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”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
12. 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

³ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

⁴ **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”.

⁵ **Reglamento de la Ley N° 30057, 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”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

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”

acuerdo de su Consejo Directivo⁷, se hizo de público conocimiento la ampliación 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)

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última

⁷ 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;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- 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.





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

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), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

15. La Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo⁸, tiene por objeto la regulación de la modalidad especial del teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.
16. Al respecto, cabe precisar que el teletrabajo es aplicable a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral; para lo cual, las oficinas de recursos humanos, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de las entidades públicas, se encargan de determinar aquellos puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, e identificar los servidores civiles que realizarán teletrabajo.
17. La implementación de la Ley del Teletrabajo se encontraba supeditada a la emisión de su reglamento, el cual se encontraba a cargo del Poder Ejecutivo en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Presidencia del Consejo de Ministros.
18. Por tanto, si bien la Ley N° 31572 se encuentra vigente desde el 12 de septiembre de 2022, su implementación solo podía ser posible cuando el Poder Ejecutivo emita las disposiciones generales y específicas que permitan su implementación por parte de las entidades de la Administración Pública, lo cual se produjo con la emisión del Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, publicado el 26 de febrero de 2023.

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 11 de septiembre de 2022.

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”

19. Ahora bien, en el artículo 3º de la Ley N° 31572 se precisa que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, caracterizada por el desempeño subordinado de dichas labores sin presencia física del servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.
20. De otro lado, en el numeral 8.3 del artículo 8º de la referida Ley, se establece que el empleador está obligado a evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.

Sobre la determinación de los puestos teletrabajables en la Administración Pública

21. Al respecto, es importante precisar que, SERVIR, a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha precisado respecto al teletrabajo lo siguiente⁹:

“A diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales. Tiene base legal en la Ley N° 31572 “Ley del Teletrabajo” y su implementación está condicionada a la publicación de su reglamento”.

22. De esta manera, el citado informe técnico contiene un alcance general sobre el teletrabajo en la Administración Pública; precisando que la naturaleza del teletrabajo contiene una connotación distinta a la que en su momento sustentó el trabajo remoto durante el estado de emergencia nacional. Así, el teletrabajo constituye una modalidad de prestación laboral, que tiene como finalidad la gestión por resultados, la atracción del talento con enfoques de género y la superación de brechas territoriales.

Para esto, el Estado prioriza la capacitación de los trabajadores en situación vulnerable en el manejo de herramientas de trabajo digitales y no digitales, y en el desarrollo de competencias y habilidades para realizar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables¹⁰.

⁹Informe Técnico N° 0002782-2022-SERVIR-GPGSC.

Disponible en <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/>

¹⁰Así lo establece el numeral 33.1 del artículo 33º del Reglamento de la Ley N° 31752.

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”

23. Ahora bien, a efectos de identificar los puestos teletrabajables en el sector público, el artículo 35º del Reglamento de la Ley N° 31572 ha establecido el procedimiento para dicho fin, señalando lo siguiente:

*“35.1. Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, **aquellos en los que los/as servidores/as civiles puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios digitales, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información;** cuyo desempeño no requiera ser garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, o puedan ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y/o resultados.*

35.2. Las entidades públicas definen los puestos objeto de teletrabajo, ya sea total o parcial, de acuerdo con el análisis que se realice de las funciones de los puestos.

A modo enunciativo y no limitativo, podrían considerarse teletrabajables las funciones o tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, redacción y corrección de documentos, gestión, desarrollo, implementación y despliegue de sistemas de información y comunicaciones, infraestructuras, plataformas y servicios digitales, proyectos de gobierno y transformación digital, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios digitales y propuestas de resolución de recursos administrativos, atención al público siempre que se realice mediante canales digitales (correo electrónico, teléfono/celular y/o comunicación con uso de internet o redes sociales), entre otros similares. El ejercicio por los/as servidores/as civiles de las funciones enunciadas no conlleva a la variación automática de la modalidad actual de trabajo ni a la aplicación automática del teletrabajo para quienes las realizan.

35.3. No pueden ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza (...).”
[Subrayado y Resaltado agregados]

24. En ese sentido, se aprecia que es potestad de las entidades públicas delimitar los puestos teletrabajables en relación al análisis que realice respecto a las funciones de los perfiles de puestos respectivos, y teniendo en consideración los parámetros descritos en la normativa citada precedentemente.
25. Una vez identificados los puestos teletrabajables, el titular de la Entidad, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, aprueba, mediante resolución, el Plan de Implementación del Teletrabajo, el cual, conforme al numeral 36.2 del artículo 36º del Reglamento de Teletrabajo, debe contener, entre otros, los criterios de identificación y **listado de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo y que no genere una afectación en**

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”

los servicios que presta la entidad, debiendo observar lo establecido en el artículo 35º del Reglamento.

Del deber de motivación de los actos administrativos

26. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo¹¹ que se sustenta en la necesidad de “permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”¹²; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 3 del artículo 6º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444.
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 de TUO de la Ley Nº 27444¹³. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conversación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho

¹¹ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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”.

¹² **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo (...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

¹³ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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. (...)”.

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 acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma Ley¹⁴.

28. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”*¹⁵.
29. En función a ello, la motivación de resoluciones permite *“evidenciar que el fallo es una decisión razonada en términos de Derecho y no un simple y arbitrario acto de voluntad de quien está llamado a juzgar, en ejercicio de un rechazable -en nuestra opinión- absolutismo judicial”*¹⁶.
30. Siguiendo esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional ha expuesto también que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”*¹⁷.
31. De igual manera, el máximo intérprete de la constitución estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”*¹⁸. De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos¹⁹:
- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
 - b) Falta de motivación interna del razonamiento;
 - c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;

¹⁴**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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. (...).”

¹⁵Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 01480-2006-AA/TC.

¹⁶MILLIONE, Cirio. El derecho a obtener una resolución de fondo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español, Universidad de Córdoba, p. 16.

¹⁷Fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008- PHC/TC.

¹⁸Ibídem.

¹⁹Ibídem.

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”

- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas.

32. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente: “a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico*”²⁰

Sobre el caso en concreto

33. En el presente caso, se advierte que a través del Memorándum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, del 4 de diciembre de 2024, la Entidad suspendió el teletrabajo en modalidad parcial, entre otros, del impugnante, por el periodo del 5 al 31 de diciembre de 2024, conforme al siguiente detalle:

“(…)

Al respecto, mediante Resolución Directoral N° 08147-2023, de fecha 10 de agosto de 2023, emitida por la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, aprueba el Plan de Implementación del Teletrabajo de la UGEL N° 06.

En ese sentido, las entidades públicas están posibilitadas de autorizar, modificar o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan (...).

Por otro lado, en las Adendas al Contrato Administrativo de Servicios, de los/las Servidores/as-Teletrabajadores/as, a quienes se le otorgó el Teletrabajo, en la Cláusula Décima Segunda; se precisa lo siguiente:

‘CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

(…)

EL/LA TRABAJADOR/A debe asistir personalmente al centro de labores, en los casos que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios, el plazo mínimo de preaviso será de 48 horas (...).

²⁰Literal a) del fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC.

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”

En ese orden de ideas, la implementación de la modalidad de teletrabajo debe concordar con la naturaleza de las funciones y servicios que prestan las entidades, y se utilizará en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos.

*Asimismo, es importante señalar que, mediante reunión de Directorio, se tomó en acuerdo con los Jefes de Área y la Titular de la Entidad, por **necesidad institucional y priorizando el cumplimiento de los objetivos de la Entidad, por cierre de año; la suspensión del Teletrabajo en la modalidad PARCIAL**; a fin de atender los diversos requerimientos internos y/o externos del Ministerio de Educación, Ministerio de Economía y Finanzas; así como otras Entidades del Estado y la entrega de cargo de la Titular de la Entidad.*

*En ese sentido, tenga a bien comunicador a **los/as servidores/as de su despacho, la suspensión del Teletrabajo en la modalidad PARCIAL, desde el día 05 de diciembre al 31 de diciembre del presente año, por las necesidades de servicio de la entidad y priorizando el cumplimiento de los objetivos institucionales por cierre de año**”.*

34. Al respecto, conforme a lo expuesto en los apartados precedentes, de acuerdo con el literal a) del artículo 3º de la Ley Nº 31572, el teletrabajo se caracteriza, entre otros, por ser reversible.
35. Asimismo, conforme el artículo 34º de su reglamento, las entidades públicas pueden autorizar, modificar o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo.
36. Por su parte, el literal b) del numeral 36.2 del artículo 36º del Reglamento de la Ley Nº 31572, refiere que el Plan de Implementación de Teletrabajo formulado por las entidades debe contener, entre otros, el mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, así como puede incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.
37. La Entidad, entonces, puede modificar o revertir la modalidad del teletrabajo otorgada, tomando en cuenta la normativa expuesta, así como los supuestos de reversión de la modalidad de trabajo previstos en el Plan de Implementación del Teletrabajo de la Entidad.
38. En el presente caso, la Entidad ha colocado en el asunto del acto impugnado: “suspensión del teletrabajo en la modalidad parcial”, desde el 5 de diciembre hasta el 31 de diciembre de 2024; sin embargo, dicha figura de suspensión no se encuentra contemplada en la Ley, en el Reglamento ni en el Plan de Implementación

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.





del Teletrabajo de la Entidad, el cual obra en el expediente.

39. Siendo así, el acto impugnado correspondería a una reversión del teletrabajo, pues el impugnante pasaría de laborar bajo la modalidad de teletrabajo a prestar presencialmente sus labores.
40. En ese orden de ideas, se advierte que en el numeral 2.4 del Plan de Implementación del Teletrabajo de la Entidad, que obra en el expediente al haber sido adjuntado por el impugnante, se establece, **con relación a la reversión de la modalidad de teletrabajo en la Entidad**, que el jefe o director solicita al Área de Recursos Humanos dicha reversión, sustentándose en los siguientes supuestos de reversibilidad del teletrabajo:
- No estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.
 - Incumplir la ejecución de actividades/productos asignados/encargados.
 - Incumplir medidas de seguridad y confidencialidad de la información.
 - Cuando no se garantice las condiciones de conectividad para desarrollar el Teletrabajo.
 - Otros supuestos debidamente motivados que dificultan la prestación de los servicios o las necesidades organizativas de la UGEL N° 06.
41. Ahora bien, de la lectura del Memorándum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, del 4 de diciembre de 2024, se podría entender que la reversión del teletrabajo del impugnante se debe a este último supuesto. No obstante, la Entidad no ha motivado debidamente por qué la prestación de los servicios del impugnante no puede ser realizado bajo la modalidad de teletrabajo o de qué manera dificulta su teletrabajo parcial las necesidades organizativas de la Entidad.

La Entidad solo expuso de forma genérica que su decisión se sustentaba en la necesidad institucional y que se estaba priorizando el cumplimiento de los objetivos por cierre de año; a fin de atender los diversos requerimientos internos y/o externos de entidades y la entrega de cargo de la Titular de la Entidad. Pero con ello no se ha brindado un

42. De este modo, no se han motivado debidamente las razones por las cuales se dispuso el cambio de modalidad de teletrabajo parcial a trabajo presencial del impugnante, con lo cual, se ha vulnerado el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones.





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

43. Por tanto, corresponde declarar la nulidad del acto administrativo contenido en el Memorándum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, del 4 de diciembre de 2024, por encontrarse inmerso en la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444²¹, en concordancia con el numeral 6.1 del artículo 6 del mismo²².
44. Sin perjuicio de lo anterior, sobre la pretensión del impugnante de ordenar que se disponga la restitución de su teletrabajo parcial (con presencialidad martes y jueves), esta Sala considera que es la Entidad la que deberá evaluar, conforme a su Plan de Implementación de Teletrabajo vigente y según la adenda suscrita con el impugnante, hasta qué periodo le correspondía el teletrabajo parcial (con presencialidad martes y jueves). Cabe precisar que, **el Plan de Implementación** que obra en el expediente, según el cual se determinó que el puesto del impugnante era teletrabajable, **solo tiene un año de duración** desde el día siguiente que fue emitido el acto resolutorio que lo aprueba (Resolución Directoral N° 08147-2023, de fecha 10 de agosto de 2023).

Sobre la solicitud de no descontar los días de teletrabajo concedidos

45. Finalmente, el impugnante también solicitó en su recurso de apelación que el Tribunal establezca que no se encuentran sujetos a descuento los días de teletrabajo concedidos; es decir, una de sus pretensiones corresponde a la materia de pago de retribuciones.
46. Al respecto, en atención a lo dispuesto en la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, referida en el numeral 8 de la presente resolución, y en estricto cumplimiento de lo establecido en la Directiva aprobada

²¹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por 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:

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.

(...)”.

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

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

(...)”.

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”

por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2013-SERVIR-PE²³, este Tribunal no es competente para pronunciarse sobre los petitorios relacionados a la materia de pago de retribuciones, por lo que no resulta pertinente emitir pronunciamiento sobre la pretensión del impugnante en dicho extremo.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorandum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, del 4 de diciembre de 2024, emitido por la Dirección del Sistema Administrativo II del Área de Recursos Humanos de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06; por haberse vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.

²³ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2013-SERVIR-PE – Directiva que establece el procedimiento que desarrolla la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que deroga la competencia del Tribunal del Servicio Civil en materia de pago de retribuciones. Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19 de abril de 2013.

“Artículo 5º.- Procedimiento general de resolución de los recursos de apelación sobre pago de retribuciones

Las entidades públicas deberán establecer un procedimiento administrativo que les permita resolver los recursos de apelación presentados por los administrados en materia de pago de retribuciones. Las características del procedimiento se ajustarán a las disposiciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, y sus modificatorias, así como en sus respectivos Reglamentos Internos de Trabajo o Directivas internas, según corresponda”.

“Artículo 6º Opciones de los recurrentes

Una vez vigente la presente Directiva, los recurrentes podrán optar por una de las siguientes posibilidades:

- Acogerse al silencio administrativo negativo por falta de pronunciamiento del TSC, y recurrir ante el Poder Judicial a través de la acción contencioso-administrativa, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 188.3 y 188.5 del artículo 188º de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y el numeral 3 del artículo 19º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- Continuar el procedimiento sobre pago de retribuciones ante la Entidad de origen, para que dicha entidad se pronuncie en última y definitiva instancia conforme al procedimiento indicado en el artículo 5º de la presente Directiva.
- Dar por concluido el procedimiento administrativo sobre pago de retribuciones con la decisión de primera instancia. Para estos efectos, comunicará a la entidad de origen que se desiste del recurso de apelación, de conformidad con lo establecido en el artículo 190º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

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”

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del Memorándum Múltiple N° 00290-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH, debiendo la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06, tener en consideración lo señalado en la presente resolución.

TERCERO.- Declarar IMPROCEDENTE el recurso de apelación, en el extremo en que se solicita que se establezca que no se encuentran sujetos a descuento los días de teletrabajo concedidos, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer dicha materia.

CUARTO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS MIGUEL CCAULLA FLORES y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06, para su cumplimiento y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

PT6

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.

