

Principales Pronunciamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en Materia Disciplinaria Durante el Primer Semestre del Año 2019

Oficina General de Transparencia, Ética Pública y Anticorrupción - OTEPA



PERÚ

Ministerio
de Educación

E^{DU}TALENTOS
regiones

¿A quiénes esta dirigido?

- Titulares de UGEL/DRE.
- Miembros titulares y suplentes de las Comisiones Permanentes o Especiales de los Procesos Administrativos Disciplinarios.
- Secretarios Técnicos de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley 30057.
- Abogados/as que apoyan la labor de las Comisiones de Procesos y Secretarías Técnicas en las DRE/UGEL.
- Abogados y personal de apoyo en las áreas de recursos humanos y las áreas de asesoría jurídica en las DRE/UGEL.



Brindar alcances sobre los principales criterios de la Autoridad del Servicio Civil en materia disciplinaria, correspondiente al primer semestre del año 2019.



Considerar los criterios de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como parte de la argumentación jurídica en las decisiones emanadas por los órganos instructores y sancionadores de los procedimientos administrativos disciplinarios.



SERVIR

Absuelve consultas relacionadas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, usando informes técnicos.



Informes Técnicos

Son documentos ratificados por las gerencias técnicas que sustentan una opinión jurídica a consultas generales vinculadas con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En el proceso de elaboración, las opiniones técnicas toman en cuenta diversas fuentes doctrinarias, la casuística del Tribunal Constitucional y del Tribunal del Servicio Civil, y la opinión de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

El Tribunal del Servicio Civil es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.



En el ejercicio de su función, puede emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, que deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.



Resolución N° 001-2019-SERVIR/TSC del 28.03.2019, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 01.04.2019.



Establece como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 15, 22, 31, 32, 33, 39, 40 y 41.

- 15. Del mismo modo, dado el carácter indeterminado de las normas, considera indispensable que los órganos competentes de la Administración Pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario superen tal circunstancia **analizando y aplicando, después de la Ley, en primer lugar las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad**, con el fin de realizar una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción que se pueda comprobar a partir de la motivación.

22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario **deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación** (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), **cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.**

- 31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que **en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su persona.**

- 32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”. Por lo que puede entenderse que **funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario**, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.

- 33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano, señala que **en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados.** De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

- 39. En ese sentido, esta Sala considera que **al imputar una falta prevista en la Ley –no en el Reglamento- corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057.**

- **40. De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.**

- 41. En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidor las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es correcto. Igualmente, **vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley N° 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto.**

I.T. 034-2019: Nueva Investigación de denuncia archivada



Informe Técnico N° 034-2019-SERVIR/GPGSC del 08.01.2019.



¿Si una denuncia fue archivada por haberse declarado no ha lugar, es posible investigar nuevamente los mismos hechos, sin vulnerar el principio ne bis in ídem?

archivada

➤ Conclusión 3.3

La declaración de no haber lugar y archivamiento directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, debiendo exponerse adecuada y suficientemente en el informe de precalificación los fundamentos que sustentan dicho archivamiento, el mismo que solo podría sustentarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria.

archivada

➤ Conclusión 3.4

En caso el nuevo Secretario Técnico recibiera una denuncia relacionada a los mismos hechos que fueron objeto de no ha lugar a trámite en un informe de precalificación emitido por su predecesor, advirtiéndose que dicho informe no se encuentra fundamentado, resulta manifiestamente arbitrario, o advirtiera que la nueva denuncia contiene nuevo material probatorio con el que no se contaba al momento de la emisión del primer informe, resulta posible una nueva evaluación de los hechos objeto de denuncia, pudiendo asimismo -de ser el caso- emitirse el informe precalificación recomendando el inicio de procedimiento disciplinario.



Informe Técnico N° 044-2019-SERVIR/GPGSC del 10.01.2019.



¿Es requisito otorgar el pliego de cargos al procesado como un documento aparte, o basta la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario para que el procesado pueda realizar su descargo?

➤ Conclusión 3.2

El pliego de cargos imputado al docente procesado debe encontrarse contenido en la resolución de instauración del procedimiento administrativo disciplinario, la misma que debe ser adecuadamente notificada al profesor procesado para garantizar el ejercicio de su derecho de defensa.



Informe Técnico N° 135-2019-SERVIR/GPGSC del 24.01.2019.



En caso un servidor esté con prisión preventiva y se le inicie un proceso administrativo disciplinario, ¿cómo se realizaría la notificación del inicio de dicho proceso cuando la persona se encuentra encarcelada?

➤ Conclusión 3.4

La normativa aplicable al régimen de notificaciones no ha previsto una excepción o modalidad especial, para notificar actuaciones administrativas al administrado (entiéndase presunto infractor) que se encuentre con prisión preventiva. En tal contexto, teniendo en cuenta que no se puede distinguir donde la ley no distingue, las entidades deberán efectuar la notificación de sus actos conforme al principio de legalidad.

(ver art. 20 del TUO de la Ley 27444 aprobado por DS 004-2019-JUS)



Informe Técnico N° 192-2019-SERVIR/GPGSC del 31.01.2019.



¿Debe impedirse el uso de vacaciones a los profesores que laboran en el Área de Gestión Pedagógica que tienen un proceso administrativo disciplinario instaurado, durante los meses en los cuales se hace efectivo el período vacacional de los estudiantes? ¿Cómo se debe interpretar el artículo 41 de las Normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público, aprobado por RVM N° 091-2015-MINEDU?

➤ Conclusión 3.4

El caso de los profesores que laboran en el Área de Gestión Pedagógica (tema consultado), cuyas vacaciones coinciden con las vacaciones de los estudiantes, debido a la naturaleza de la función docente (no pueden realizar otra función) y por la oportunidad (impostergables) del goce, **no sería posible el impedimento del goce de las vacaciones**, dado que si el profesor es absuelto o no se instaura el procedimiento administrativo disciplinario lo único que cabría es el pago por concepto de vacaciones no gozadas, bajo el supuesto de la restitución de sus derechos si no se identifica la presunta responsabilidad, dado que no podrán gozar las vacaciones en otra oportunidad.

➤ Conclusión 3.5

Solo en caso que los profesores que laboran en el Área de Gestión Pedagógica se encuentren en el ejercicio de sus funciones (cuando no hay vacaciones de los estudiantes), cabe aplicar la separación preventiva, prevista en el numeral del artículo 86° del Reglamento de la LRM.



Informe Técnico N° 411-2019-SERVIR/GPGSC del 13.03.2019.



¿Cómo se configura el nepotismo?, ¿cómo se puede presumir la existencia de una injerencia directa en la contratación de un servidor?

➤ Conclusión 3.2

El acto de nepotismo se configura cuando el funcionario o servidor tiene dentro de sus facultades la potestad de hacer efectivo el nombramiento o la contratación de personal, realizándola a favor de algún pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio; o cuando ejerce alguna injerencia directa o indirecta en el nombramiento y/o contratación de dicho personal.

➤ Conclusión 3.3

La injerencia directa se presume -salvo prueba en contrario- cuando el funcionario o servidor que guarda el parentesco tiene un puesto superior a aquél que tiene facultad de nombramiento y/o contratación de personal, al interior de su entidad.

➤ Conclusión 3.4

Los actos de nepotismo se configuran tanto en los casos en que el funcionario o servidor ostenta la facultad de nombramiento y/o contratación, como en los casos en que sin tenerla, o incluso sin formar parte de la entidad, ejerce incidencia directa o indirecta sobre dicho nombramiento o contratación, ya sea por razón de jerarquía o por la naturaleza de sus funciones, respectivamente.



Informe Técnico N° 440-2019-SERVIR/GPGSC del 19.03.2019.



¿Cuáles son los elementos o las manifestaciones que posee la falta tipificada en el literal c) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil?

➤ Fundamento 2.5

El artículo 85 de la LSC, establece expresamente las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, son pasibles de ser sancionadas con suspensión o con destitución, dentro de las cuales, se establece:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

“(..)

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

➤ Fundamento 2.6

De la citada falta administrativa, se desprende las acciones que generarían su subsunción, de las cuales podríamos considerar referencial mente las siguientes manifestaciones:

a) Acto de violencia, el cual puede manifestarse de la siguiente manera: **i)** violencia física, entendida como "el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos¹¹² y **ii)** violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional", la cual abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas".

➤ Fundamento 2.6

b) Grave indisciplina, se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno, rompiendo en cierta forma con la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores. Asimismo, puede estar relacionado con el incumplimiento de una determinada instrucción; al respecto, cabe recordar que uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, es la subordinación, a partir de la cual el empleador -entidad pública- tiene la potestad de dar órdenes a sus trabajadores a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

➤ Fundamento 2.6

c) Faltamiento de palabra, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.

➤ Fundamento 2.7

Respecto al faltamiento de palabra, para mayor abundamiento, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral No 2016-2014-LIMA, el cual señala que:

*"(...) esta Sala Suprema considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, **que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores**".*



Informe Técnico N° 469-2019-SERVIR/GPGSC del 25.03.2019.



¿Cómo debe iniciarse el cómputo del plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario, respecto a hechos que guardan o no relación a presuntas faltas administrativas por parte de servidores, a partir de los Informes de Control que emite la Contraloría General de la República?

I.T. 469-2019: Plazo de Prescripción PAD con Informe CGR

➤ Conclusión 3.4

Para efectos del régimen disciplinario de la LSC, debe entenderse que los informes de control a que se refiere la Directiva para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD de un (1) año desde la toma de conocimiento del Titular de la entidad, son únicamente aquellos informes de control resultantes de una auditoría de control gubernamental en que se recomienda el deslinde de responsabilidad administrativa sobre algún servidor y/o funcionario de la entidad.

➤ Conclusión 3.5

Consecuentemente, en los casos que a través de un informe de control emanado de una auditoría de control gubernamental se recomendara el deslinde de responsabilidades respecto a un determinado servidor y/o funcionario por alguna infracción, el plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento para el inicio de PAD deberá contarse desde la fecha en que el titular de la entidad tomo conocimiento del informe de control que contiene dicha recomendación.

CGR

➤ Conclusión 3.6

En el caso que un determinado informe remitido por la Contraloría o el Órgano de Control Institucional -derivados de una auditoría de control gubernamental- no contuvieran una recomendación de deslinde de responsabilidades, pero de su contenido la entidad pudiera advertir la existencia de hechos que podrían configurar faltas de carácter disciplinario, el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD respectivo deberá contarse desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento.

I.T. 492-2019: Ejecución de Sanción en Período Vacacional



Informe Técnico N° 492-2019-SERVIR/GPGSC del 29.03.2019.



¿Es posible diferir el inicio del cómputo del plazo de una sanción administrativa de cese temporal a una fecha posterior a la de su notificación? ¿Es posible ejecutar una sanción de cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones contra un docente, en su período vacacional?

I.T. 492-2019: Ejecución de Sanción en Período Vacacional

➤ Conclusión 3.1

Las sanciones previstas en el régimen disciplinario de la LRM, son eficaces desde su notificación, por lo que en el caso de las sanciones que tienen un periodo de vigencia -como la de suspensión en el cargo y cese temporal- el inicio de las mismas se produce con su notificación, no siendo posible la prórroga de su inicio para una fecha posterior.

I.T. 492-2019: Ejecución de Sanción en Período Vacacional

➤ Conclusión 3.2

No existe impedimento para la imposición de una medida disciplinaria a un servidor que se encontrara ejerciendo previamente su derecho vacacional, siempre que la misma fuera emitida como consecuencia del correspondiente procedimiento administrativo disciplinario.

➤ Conclusión 3.3

En caso un docente que se encontrara ejerciendo su período vacacional fuera sancionado con la medida de separación del cargo, o cese temporal, deberá entenderse que el inicio del periodo de separación, o cese temporal, se produce con la notificación de la sanción correspondiente indistintamente si dicho inicio coincide con el período vacacional del referido docente.



Informe Técnico N° 525-2019-SERVIR/GPGSC del 05.04.2019.



¿Es posible aplicar la figura de la medida cautelar, regulada por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al proceso administrativo disciplinario regulado en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, en virtud a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057?

➤ Conclusión 3.4

La aplicación supletoria a la que se hace referencia la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil [NO] supone la posibilidad de trasladar y/o aplicar todas las figuras o instituciones jurídicas que hubieran sido reguladas en la LSC y que no se encontraran en las leyes especiales, sino únicamente de aquellas que fueran congruentes con la naturaleza del procedimiento disciplinario establecido para dicha régimen especial y cuya aplicación fuera indispensable para salvaguardar el respeto al debido procedimiento.

➤ Conclusión 3.5

No corresponde aplicar supletoriamente la figura de las medidas cautelares de la LSC al régimen disciplinario y sancionador regulado por la Ley de Reforma Magisterial, considerando que dicha norma ha contemplado las medidas de separar preventivamente y el retiro del profesor hasta la culminación del proceso disciplinario o judicial, según corresponda.

I.T. 583-2019: Aplicación Supletoria Plazo de Prescripción



Informe Técnico N° 583-2019-SERVIR/GPGSC del 22.04.2019.



¿Es posible aplicar supletoriamente al proceso administrativo disciplinario de la Ley de Reforma Magisterial, el plazo de prescripción para el inicio del PAD establecido en la Ley del Servicio Civil, respecto al plazo de un año contado desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos denunciados?

I.T. 583-2019: Aplicación Supletoria Plazo de Prescripción

➤ Conclusión 3.2

(...) no resulta posible la aplicación supletoria del plazo prescriptorio de un año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad toma conocimiento de la falta, establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, debido a que en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 29944 - Ley de la Reforma Magisterial se regula su propio plazo de prescripción.



Informe Técnico N° 629-2019-SERVIR/GPGSC del 30.04.2019.



¿Es posible que una entidad pública jerárquicamente superior a la que emitió una resolución de sanción, pueda “dejar sin efecto” una sanción administrativa impuesta en un proceso administrativo disciplinario, a través de una petición de gracia por parte del servidor sancionado?

➤ Conclusión 3.2

(...) el régimen disciplinario de la LRM no ha contemplado supuesto alguno que permita suspender y/o dejar sin efecto la ejecución de las sanciones disciplinarias impuestas en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario. Por ende, las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar dichas sanciones, pues estas por su solo mérito serán eficaces, vinculantes y exigibles.

➤ Conclusión 3.5

(...) la ejecución de las sanciones disciplinarias impuestas en el marco del régimen disciplinario de la LRM son actos reglados y de obligatorio cumplimiento, por consiguiente no es posible que las entidades públicas haciendo uso de su potestad discrecional puedan suspender y/o dejar sin efecto la ejecución de dichas sanciones, porque ello significaría una contravención al ordenamiento jurídico.



Informe Técnico N° 735-2019-SERVIR/GPGSC del 24.05.2019.



¿Qué acciones puede adoptar la entidad que luego de revisar el acto administrativo de inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, advierte que dicho acto es lesivo al principio de legalidad, por ejemplo, al existir una errónea tipificación de la falta disciplinaria?

➤ Conclusión 3.1

En caso que durante el trámite de los procedimientos administrativos disciplinarios se incurra en algún vicio que implique la infracción de alguno de los elementos que conforman el Principio al Debido Procedimiento, corresponderá a las autoridades del PAD proceder de acuerdo con lo previsto en los artículos 10º al 13º del TUO de la LPAG.

➤ Conclusión 3.2

La autoridad correspondiente **solo podrá declarar la nulidad de oficio de algún acto viciado del PAD hasta antes de la interposición del recurso de apelación contra la resolución final del órgano sancionador**, pues con la interposición de dicho recurso se inicia el procedimiento recursivo ante otra autoridad (ya sea ante la misma entidad o ante el Tribunal del Servicio Civil), quien asume dicha competencia; por lo que, a partir de ese momento, las autoridades de primera instancia del PAD pierden competencia para disponer la nulidad de algún acto.



Informe Técnico N° 990-2019-SERVIR/GPGSC del 28.06.2019.



¿En qué consiste la valoración de las pruebas en un procedimiento administrativo disciplinario?. ¿Existe alguna forma de valoración de las pruebas o norma que establezca el valor probatorio que debe establecerse a determinados medios de prueba?

➤ Conclusión 3.3

La valoración de las pruebas constituye un proceso cognoscitivo autónomo e independiente por parte de la autoridades del PAD respecto del mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación realizada, con miras a establecer su grado de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen, y en definitiva, sobre la veracidad de las imputaciones realizadas al investigado, lo que finalmente permite dilucidar si existe responsabilidad disciplinaria o no.

➤ Conclusión 3.4

No resulta posible que SERVIR o alguna autoridad distinta a las propias autoridades del PAD establezca la forma de valoración o señale el valor probatorio que debe darse a determinados medios de prueba en materias específicas, puesto que ello corresponde a las autoridades del PAD en cada caso concreto, debiendo valorar el material probatorio existente y en base a ello establecer si el mismo resulta suficiente para generarle convicción respecto de la responsabilidad del servidor y/o funcionario investigado, o si por el contrario corresponde su absolución.



SERVIR emite informes técnicos, cuyo contenido es fuente de derecho y puede ser usado para sustentar nuestras decisiones.



El TSC resuelve casos concretos, pero puede establecer precedentes de observancia obligatoria, que también se incorporan como fuente de derecho, y debe ser usado en nuestras decisiones.



Todos los documentos mencionados se encuentra disponibles en la web www.servir.gob.pe y serán subidos a la Comunidad Virtual del Conocimiento.



Si conocen otros criterios relevantes, pueden compartirlos en el foro de la Comunidad Virtual del Conocimiento.

- Luis Postigo Vidal – Abogado OTEPA
- Correo electrónico: Lpostigo@minedu.gob.pe
- Teléfono: (01) 615-5800, anexo 26657



Gracias



PERÚ

Ministerio
de Educación

 **EOUTALENTOS**
regiones