



Resolución Viceministerial

No. 007 -2022-MIDAGRI-DVDAFIR

Lima, 22 JUN 2022

VISTOS

El Informe N° 0005-2022-MIDAGRI-SG, de fecha 6 de junio de 2022, emitido por la Secretaría General, en su calidad de Órgano Instructor y demás documentos relacionados con la investigación practicada en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el señor José Francisco Hoyos Hernández, en su condición de Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; el Expediente N° 040-2020-PAD; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único aplicable a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General antes mencionado, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, mediante el Oficio N° 002546-2020-SERVIR-GDSRH, de fecha 10 de julio de 2020, notificado en la misma fecha, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR comunicó a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI que, como resultado de la acción de supervisión realizada a la entidad, en el marco del artículo 13° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos¹, se advirtió lo siguiente:

"(...)

3.1 Que, la Entidad emitió el Memorándum N° 557-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, notificado al servidor el 28 de abril de 2017, y el Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH,

¹ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

"Artículo 13.- Atribución supervisora

El ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas comprende:

- Revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema; y,
- Recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación".



notificado al servidor el 22 de agosto de 2017, con los cuales se dispuso la rotación de este [servidor José Luis Pinto] a la Sede de la Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego de la Entidad, incurriendo en lo siguiente: (i) omitió precisar el cargo específico en el cual se reubicaría al servidor con lo cual no solo no se garantiza que este se encuentre previsto en el CAP o CAP vigente sino que también no se cumpliría con uno de los requisitos de rotación que es asignar funciones según su nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados, inobservando el artículo 78 del Reglamento 276 y la mecánica operativa de la rotación establecida en la parte final del numeral 3.2 de la Norma Técnica; y, (ii) carece de motivación según el artículo 6 del TUO LPAG 2017, pese a que ello es una garantía del debido procedimiento establecido en el numeral 1.2 del artículo IV de su Título Preliminar”.

Que, en ese sentido, a través del Informe N° 072-2021-MIDAGRI-SG/OGGRH-ST, de fecha 21 de junio de 2021, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante la Secretaría Técnica, recomendó a la Secretaría General iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor José Francisco Hoyos Hernández, en su condición de Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en adelante el servidor investigado, bajo la eventual imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses;

Que, en mérito a ello, mediante la Carta N° 0074-2021-MIDAGRI-SG, de fecha 22 de junio de 2021, notificada el 23 de junio de 2021, la Secretaría General, en su calidad de órgano instructor, inició procedimiento administrativo disciplinario al servidor investigado, por haber actuado negligentemente en el desempeño de sus funciones al momento de disponer la rotación del servidor José Luis Pinto, a través del Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH. En tal sentido, se le imputó la presunta comisión de la falta disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, asimismo, el servidor investigado no presentó sus descargos a las imputaciones contenidas en la Carta N° 0074-2021-MIDAGRI-SG, pese a haber solicitado prórroga de plazo para tal fin; la misma que fue otorgada con la Carta N° 0086-2021-MIDAGRI-SG, notificada el 6 de julio de 2021;

Que, de acuerdo con la documentación obrante, se le atribuye presunta responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor identificado en el siguiente cuadro:

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO/PUESTO	RÉGIMEN LABORAL	PERIODO DE GESTIÓN	
			DESDE	HASTA
José Francisco Hoyos Hernández	Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos	Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	14/09/2016 ²	31/05/2018 ³

Que, ahora bien, a través del Oficio N° 002546-2020-SERVIR-GDSRH, de fecha 10 de julio de 2020, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR comunicó a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MIDAGRI que, como resultado de la

² Resolución Ministerial N° 0480-2016-MINAGRI del 13 de septiembre de 2016.

³ Resolución Ministerial N° 236-2018-MINAGRI del 31 de mayo de 2018.



Resolución Viceministerial

No. 007 -2022-MIDAGRI-DVDAFIR

Lima, 22 JUN 2022

acción de supervisión realizada, advirtió que en el Memorándum N° 557-2017-MINAGRI-SG-OGGRH del 28 de abril de 2017 y el Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH del 22 de agosto de 2017, mediante los cuales se dispuso la rotación del señor José Luis Pinto, se incurrió en lo siguiente:

- (i) omitió precisar el cargo específico en el cual se reubicaría al servidor con lo cual no solo no se garantiza que este se encuentre previsto en el CAP o CAP vigente sino que también no se cumpliría con uno de los requisitos de rotación que es asignar funciones según su nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados, inobservando el artículo 78 del Reglamento 276 y la mecánica operativa de la rotación establecida en la parte final del numeral 3.2 de la Norma Técnica; y,
- (ii) carece de motivación según el artículo 6 del TUO LPAG 2017, pese a que ello es una garantía del debido procedimiento establecido en el numeral 1.2 del artículo IV de su Título Preliminar”.

Que, del contenido del Oficio N° 002546-2020-SERVIR-GDSRH se puede observar que SERVIR sustenta sus conclusiones y recomendaciones arribadas, respecto a la rotación contenida en el Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, en base a los siguientes argumentos:

“(…)

- 2.5. En cuanto al desplazamiento, el artículo 75 del Reglamento 276 [Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 276, aprobado por Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM] establece que “el desplazamiento de un servidor para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, debe efectuarse teniendo en cuenta su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera”.
- 2.6. Luego, el artículo 76 de la misma norma, referida a los tipos de desplazamiento, señala que “las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores dentro de la Carrera Administrativa son: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia”.
- 2.7. Así, respecto de la rotación, el artículo 78 del Reglamento 276, precisa que “(…) consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario”.
- 2.8. Asimismo, el numeral 3.2 del Manual Normativo de Personal Nro. 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral Nro. 013-92-INAP-DNP (en adelante, la Norma Técnica)⁴, brinda mayores detalles sobre la rotación de

⁴ Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP.



personal:

- Consiste en la reubicación de un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada.
- Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa, cuando es dentro del lugar habitual del trabajo, o con el consentimiento del interesado en caso contrario.
- Supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.
- Para efectuarse, la autoridad administrativa deberá verificar que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo y que los estudios del servidor sean compatibles con el nuevo puesto de trabajo.

2.9. Además de ello, de acuerdo con la mecánica operativa de la rotación, resulta indispensable que la autoridad administrativa tome en cuenta que:

- El cargo debe estar previsto en el Cuadro para Asignación de Personal (en adelante CAP o CAP Provisional).
- La máxima autoridad administrativa debe emitir el memorándum disponiendo la rotación dentro del lugar habitual de trabajo, o la resolución correspondiente cuando es en distinto lugar geográfico.

2.10. Sobre el requisito de que exista previsión de cargo en el CAP o CAP Provisional de la Entidad, SERVIR, en el Informe Legal Nro. 183-2010-SERVIR/GG-OAJ⁵, señaló que: "Esta exigencia busca garantizar que la rotación del servidor sea efectuada a una unidad donde exista un puesto de trabajo en el que aquél pueda efectivamente desempeñarse, y que además sea acorde al grupo ocupacional al que pertenece. La existencia de un cargo

3.2.1 Es la acción administrativa que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada. (1)

3.2.2 La rotación se efectúa por decisión de la autoridad administrativa, cuando es dentro del lugar habitual del trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario. (2)

La rotación supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.

3.2.3 Para efectuar rotación de personal la autoridad administrativa deberá verificar que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo y que los estudios del servidor sean compatibles con el nuevo puesto de trabajo.

3.2.4 La rotación se efectiviza por:

- En el lugar habitual de trabajo: Memorándum de la máxima autoridad administrativa.
- En distinto lugar geográfico: Resolución del titular de la entidad.

MECÁNICA OPERATIVA

- DE LA AUTORIDAD:

- * Que exista previsión de cargo en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP).
- * Memorándum de la máxima autoridad administrativa disponiendo la rotación dentro del lugar habitual de trabajo.
- * Resolución del titular cuando es en distinto lugar geográfico.

- DEL SERVIDOR:

- * Documento de aceptación cuando la rotación es en distinto lugar geográfico.
- * Entrega del cargo al jefe inmediato o a quien este designe.
- * Presentarse en el nuevo puesto de trabajo según plazos establecidos en el memorándum o resolución, según corresponda.
- * De corresponder presentar Declaración Jurada de Bienes y Rentas⁵.

⁵ https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2010/InformeLegal_183-2010-SERVIR-OAJ.pdf





Resolución Viceministerial

No. 007 -2022-MIDAGRI-DVDAFIR

Lima, 22 JUN 2022

significa que en determinada unidad orgánica existe una necesidad que atender. De este modo, la rotación solo puede efectuarse cuando esté acreditada dicha necesidad (...)⁶.

2.11. Por otra parte, es preciso agregar que, conforme ha sostenido el Tribunal del Servicio Civil en distintas resoluciones, "(...) toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad, y por lo tanto acorde a la Constitución; siendo que en el caso de las resoluciones administrativas que disponen la rotación del personal de la entidad, en tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación de las resoluciones, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido procedimiento"⁷. (...)

2.14. En principio, corresponde referirnos a la autoridad competente para disponer la precitada rotación; en este caso, fue autorizada por el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, la cual no constituye la máxima autoridad administrativa. No obstante, cabe señalar que mediante Resolución Ministerial N° 0002-2017-MINAGRI del 9 de enero de 2017, se delegó al citado Director General de la Entidad, la facultad de autorizar y resolver las acciones de personal comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. (...).

2.18. En relación con la **motivación**, resaltamos que todo acto administrativo, como lo es la rotación, debe ser emitido cumpliendo los requisitos de validez establecidos en el artículo 3 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, conforme a su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG 2017)^{(8) (9)}, siendo uno de ellos, la motivación.

2.19. A mayor abundamiento, el TUO LPAG 2017 (vigente a la fecha de la rotación) y el TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (vigente actualmente), desarrollan el deber de motivación en el artículo 6, como sigue:

⁶ Respecto de la cita a un informe de SERVIR, es importante indicar que los pronunciamientos emitidos por SERVIR a través de los informes técnicos expresan la posición técnico legal del ente rector del SAGRH sobre determinadas materias consultadas; por lo que lo señalado en estos debe ser considerado en las actuaciones de los operadores del referido sistema al interior de las entidades. (Ver numeral 2.7 del Informe Técnico N° 281-2016-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe)

⁷ Numeral 19 de la Resolución N° 00524-2015-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 23 de abril de 2015.

⁸ A la fecha de emisión del Memorandum N° 557-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, se encontraba vigente el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el cual quedó sin efecto con la entrada en vigencia del nuevo Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, producto de las modificaciones a la precitada ley efectuadas por el Decreto Legislativo N° 1452, publicada el 26 de septiembre de 2018.

⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS** (vigente a la fecha en la que se dispuso la rotación)

"Artículo 3.- 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. (...)"



"Artículo 6.- 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.

6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el 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. (...)"

- 2.21. De lo expuesto hasta aquí, la Entidad emitió el Memorándum N° 557-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, notificado al servidor el 28 de abril de 2017, con el cual se dispuso la rotación de este a la Sede de la Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego de la Entidad, incurriendo en lo siguiente: (i) omitió precisar el cargo específico en el cual se reubicaría al servidor con lo cual no solo no se garantiza que este se encuentre previsto en el CAP o CAP vigente sino que también no se cumpliría con uno de los requisitos de la rotación que es asignar funciones según su nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados, inobservando el artículo 78 del Reglamento 276 y la mecánica operativa de la rotación establecida en la parte final del numeral 3.2 de la Norma Técnica y (ii) carece de motivación según el artículo 6 del TUO LPAG 2017¹⁰, pese a que ello es una garantía del debido procedimiento establecido en el numeral 1.2 del artículo IV de su Título Preliminar.
- 2.22. Por último, la Entidad informó que, posteriormente, a través del Memorándum Nro. 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, notificado al servidor el 22 de agosto de 2017¹¹, el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad dispuso una nueva rotación del servidor a la Sede de la Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego, para que asista en actividades concernientes a los bienes muebles de la Oficina de Abastecimiento y Patrimonio de la Oficina General de Administración.
- 2.23. De la revisión del memorando citado en el párrafo precedente, se aprecia que tiene la misma redacción que el Memorándum Nro. 557-2017-MINAGRI-SG-OGGRH; por lo que, advertimos las mismas omisiones e inobservancias expuestas en el numeral 2.21 del presente documento. A modo de resumen, en el Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH se omitió -nuevamente- mencionar expresamente el cargo de destino al cual se está reubicando a un servidor, pues, así se podrá garantizar que este se encuentre previsto en el CAP o CAP vigente de la Entidad, así como no ofrece mayores elementos que justifiquen la decisión o la real existencia de necesidad institucional que conllevó a la rotación del servidor.



¹⁰ TUO vigente a la fecha de la rotación.

¹¹ Documento incorporado al expediente como anexo al Oficio Nro. 837-2017-MINAGRI-SG-OGGRH (con Registro N° 0034018-2017/GDSRH)



Resolución Viceministerial

No. 007-2022-MIDAGRI-DVDAFIR

Lima, 22 JUN 2022

2.24. En consecuencia, el Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, notificado al servidor el 22 de agosto de 2017, no enerva lo advertido en el numeral 2.21 del presente oficio y, por ende, se mantiene el incumplimiento del artículo 78 del Reglamento 276 y del numeral 3.2 de la Norma Técnica, asimismo, se evidencia que la rotación carece de motivación, según el artículo 6 del TUO LPAG 2017¹², como garantía del debido procedimiento establecido en el numeral 1.2 del artículo IV de su Título Preliminar". (Subrayado nuestro).

Que, al respecto, de la documentación obrante en el expediente, se advierte el Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, de fecha 22 de agosto de 2017, el cual se puede apreciar en la siguiente imagen:



CARGO

PERÚ Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

MEMORANDUM N° 1390 - 2017-MINAGRI-SG-OGGRH

PARA : JOSE LUIS PINTO

ASUNTO : Desplazamiento de personal 276

REFERENCIA : Memo N° 511-2017-MINAGRI-SG/OGA

FECHA : La Molina, 22 AGO. 2017

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
Oficina de Abastecimiento y Patrimonio
23 AGO. 2017
RECIBIDO

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, a fin de comunicarle que por necesidad del servicio, se ha dispuesto su desplazamiento bajo la modalidad de rotación a la Sede de la Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego, ubicada en la Av. Guillermo Prescott N°490-492, distrito de San Isidro, para que asista en actividades concernientes a los bienes muebles de la Oficina de Abastecimiento y Patrimonio de la Oficina General de Administración del Ministerio de Agricultura y Riego a partir de la fecha, debiendo haber efectuado la entrega de cargo correspondiente.

Esta acción administrativa que se encuentra contemplado en el Artículo 11°, inciso b) del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, y el Artículo 2°, inciso c), de la resolución Ministerial N° 0010-2015-MINAGRI.

Atentamente,

JOSE FRANCISCO MOYOS HERNANDEZ
DIRECTOR GENERAL
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

22/08/2017

CUT. 39565-2017

Trabajando para todos los peruanos

Que, de conformidad a los hechos expuestos, el servidor investigado, en su condición de Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, habría presuntamente vulnerado las siguientes normas:

¹² TUO vigente a la fecha de la rotación.

- **Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.**

“Artículo 78.- La rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario”.

- **Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP.**

“3.2 LA ROTACIÓN

3.2.1 Es la acción administrativa que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada. (1)

3.2.2 La rotación se efectúa por decisión de la autoridad administrativa, cuando es dentro del lugar habitual del trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario. (2) La rotación supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.

3.2.3 Para efectuar rotación de personal la autoridad administrativa deberá verificar que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo y que los estudios del servidor sean compatibles con el nuevo puesto de trabajo.

3.2.4 La rotación se efectiviza por:

- *En el lugar habitual de trabajo: Memorándum de la máxima autoridad administrativa.*
- *En distinto lugar geográfico: Resolución del titular de la entidad.*

MECÁNICA OPERATIVA

➤ DE LA AUTORIDAD:

- ✓ *Que exista previsión de cargo en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP).*
- ✓ *Memorándum de la máxima autoridad administrativa disponiendo la rotación dentro del lugar habitual de trabajo.*
- ✓ *Resolución del titular cuando es en distinto lugar geográfico.*

➤ DEL SERVIDOR:

- ✓ *Documento de aceptación cuando la rotación es en distinto lugar geográfico.*
- ✓ *Entrega del cargo al jefe inmediato o a quien este designe.*
- ✓ *Presentarse en el nuevo puesto de trabajo según plazos establecidos en el memorándum o resolución, según corresponda.*
- ✓ *De corresponder presentar Declaración Jurada de Bienes y Rentas.”*

- **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS¹³.**

¹³ Vigente al momento de los hechos constitutivos de infracción.





Resolución Viceministerial

No. 007-2022-MIDAGRI-DVDAFIR

Lima, 22 JUN 2022

"Artículo 3.- 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 (...).

"Artículo 6.- 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.

6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el 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. (...).

Que, por su parte, el artículo 42° del Reglamento de Organización y Funciones del MIDAGRI (entonces MINAGRI), aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-MINAGRI y modificatorias, ha contemplado como una de las funciones de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, la que está a cargo del Director General:

"b. (...) ejecutar (...) los procesos de (...) desplazamiento (...) y demás procesos de gestión de recursos humanos".

Que, en ese sentido, el servidor investigado habría incurrido en la siguiente falta disciplinaria:

➤ **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario"

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones".

Que, la falta disciplinaria antes señalada se subsume en la situación fáctica de que el servidor investigado habría actuado de forma negligente, en el desempeño de su función como Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MIDAGRI, contemplada en el literal b) del artículo 42° del Reglamento de Organización y Funciones, al



haber suscrito el Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, de fecha 22 de agosto de 2017, disponiendo la rotación del señor José Luis Pinto, inobservando la normativa anteriormente descrita;

Que, continuando con la tramitación del procedimiento, mediante el Informe N° 0002-2022-MIDAGRI-SG, de fecha 19 de mayo de 2022, la Secretaría General solicitó ante el Despacho Ministerial abstención para actuar como órgano sancionador en el presente procedimiento administrativo disciplinario, debido a la actuación previa como órgano instructor;

Que, en atención a ello y con la finalidad de no afectar el normal desenvolvimiento ni vulnerar el Principio de Imparcialidad, mediante el Memorando N° 004-2022-MIDAGRI-DM, de fecha 20 de mayo de 2022, el Despacho Ministerial, como superior jerárquico de la Secretaría General, designó como órgano sancionador al Viceministerio de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego;

Que, entonces, la Secretaría General del MIDAGRI, en su calidad de órgano instructor, remitió el Informe N° 0005-2022-MIDAGRI-SG, de fecha 6 de junio de 2022, al Viceministerio de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego, recomendando la sanción de suspensión por (1) día sin goce de remuneraciones;

Que, con fecha 21 de junio de 2022, se llevó a cabo el informe oral, conforme consta del Acta de Informe Oral de la misma fecha, donde el servidor investigado agregó lo siguiente:

- 
- 
- Respecto a que no se habría motivado la decisión de rotación, ello no es cierto ya que la motivación del acto administrativo está fundada, conforme el documento que generó la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en virtud al requerimiento de la OGA y de la solicitud del propio servidor, razón por la cual se indicó que, por necesidad, si era posible la rotación y se procedió con ello, sin perjuicio de lo indicado por SERVIR.
 - Asimismo, se ha cuestionado que la rotación no cumplió con los requisitos para tal fin, sin embargo, en el documento de rotación se le indicó la plaza, la oficina y las funciones que iba a realizar; lo cual es lo esencial para este tipo de rotación, siendo todo lo demás una mera formalidad.
 - Cabe indicar que la rotación se efectuó con motivos fundados, evitando todo tipo de arbitrariedades, mucho menos se generó un riesgo para la entidad, por lo que esta formalidad no era indispensable, de modo que la rotación pudiera generar un riesgo para la entidad; por el contrario, se buscó el cumplimiento de las gestiones y las metas institucionales y una solución a favor del servidor solicitante.
 - Asimismo, se debe tener en cuenta que, en mi calidad de Director, se adoptan decisiones en base a las opiniones de los especialistas, quienes son los que operativamente están encargados de evaluar la procedencia o no de las solicitudes, que en este caso fue la Oficina de Administración de Recursos Humanos, por lo que mi actuación tuvo como fundamento el Principio de Confianza.
 - En conclusión, en razón al principio de proporcionalidad, se debe tener en cuenta que no se ha producido ningún perjuicio económico para la entidad, así como tampoco se han cometido actos de arbitrariedad contra el servidor, actos de corrupción o de cualquier otra índole; por lo que solicitó que se reconsidere y eventualmente se me absuelva de los cargos imputados en el caso concreto.

Que, de lo expuesto por el servidor investigado, se puede advertir que a través del Memorándum N° 1390-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, de fecha 22 de agosto de 2017, se comunicó al señor José Luis Pinto su rotación para que asista en "*actividades concernientes a*



Resolución Viceministerial

No. 007 -2022-MIDAGRI-DVDAFIR

Lima, 22 JUN 2022

los bienes muebles de la Oficina de Abastecimiento y Patrimonio” de la sede La Molina a la sede de la Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego (Av. Guillermo Prescott N° 490-492, Distrito de San Isidro);

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que, conforme lo indicado en el numeral 7) del Oficio N° 837-2017-MINAGRI-SG-OGGRH, de fecha 29 de septiembre de 2017, el servidor José Luis Pinto, desde el 25 de agosto de 2017, se encontraba marcando asistencia de apoyo en trámite documentario, sin que se haya presentado dificultades en el desempeño de sus nuevas funciones;

Que, asimismo, se le imputó al servidor investigado que fue negligente al “b. (...) ejecutar (...) los procesos de (...) desplazamiento (...) y demás procesos de gestión de recursos humanos”; sin embargo, como se puede observar, si realizó los trámites concernientes para la atención de la rotación del servidor José Luis Pinto, logrando la finalidad que se buscaba con tal documento, por lo que se puede concluir que el incumplimiento de la formalidad establecida en la norma no fue impedimento para que se ejecutara la citada rotación, en beneficio del servidor solicitante;

Que, asimismo, de los actuados en el expediente administrativo, no se advierte que la conducta del servidor investigado haya generado afectación a los recursos públicos o algún bien jurídico protegido; por el contrario, se puede observar la voluntad por parte de éste de dar solución a la situación de un trabajador de la entidad, y al mismo tiempo, dicha acción conllevó al cumplimiento de las necesidades institucionales;

Que, en ese sentido, no se advierte el elemento subjetivo de la culpabilidad en los hechos descritos constitutivos de infracción en el presente caso respecto a la actuación del servidor investigado; ello, conforme al principio de culpabilidad previsto en el numeral 10 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General¹⁴;

Que, asimismo, es señalar que el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha interpretado que: “(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”¹⁵. Agregando además que, “(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los

¹⁴ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

10. Culpabilidad.- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

¹⁵ Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA /TC, fundamento 15



antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional¹⁶;

Que, en ese sentido, en el presente caso, no se advierten antecedentes administrativos del servidor investigado y, de conformidad a las circunstancias en las que se incurrió en la infracción, se debe señalar que, a pesar de no haberse cumplido con algunos formalismos, la finalidad fue alcanzada, lo que supuso que el servidor fuera rotado, según lo solicitado por éste;

Que, del mismo modo, es pertinente indicar que el servidor investigado ha señalado en el informe oral que no se le habría cursado el informe del órgano instructor en folios completos; sin embargo, considerando lo expuesto hasta este punto; y, que, en el desarrollo de la presente resolución se han desvirtuado las imputaciones, no es pertinente notificar nuevamente dicho informe;

Que, finalmente, es necesario señalar que el servidor investigado ha presentado un escrito de fecha 22 de junio de 2022, a través del cual recoge por escrito los argumentos de su informe oral, los mismos que han sido evaluados; Sin perjuicio de ello, se advierte que en dicho escrito resalta el hecho que no se habría producido una afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, lo cual, concuerda con lo expuesto en la presente resolución;

Que, en ese sentido, este Órgano Sancionador ha corroborado que no existe mérito para sancionar al servidor investigado por los hechos imputados en el respectivo acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, por lo que corresponde declarar el archivo del presente proceso, conforme a los fundamentos expuestos;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; la Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aprobado por la Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI;

SE RESUELVE

Artículo 1°- Declarar **NO HA LUGAR** la imposición de sanción al señor **JOSÉ FRANCISCO HOYOS HERNÁNDEZ**, en su condición de Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, por la presunta comisión de hechos y vulneración de normas imputadas a través de la Carta N° 0074-2021-MIDAGRI-SG, de fecha 22 de junio de 2021; y como consecuencia disponer el **ARCHIVO** del expediente y procedimiento administrativo disciplinario iniciado en mérito al referido documento.

Artículo 2°- ENCARGAR a la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego notificar la presente resolución al señor **JOSÉ FRANCISCO HOYOS HERNÁNDEZ**, para su conocimiento y fines pertinentes.

¹⁶Sentencia recaída en el expediente N° 0535-2009-PA/TC, fundamento 13.



Resolución Viceministerial

No. 007-2022-MIDAGRI-DVDAFIR

Lima, 22 JUN 2022

Artículo 3° DEVOLVER los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, a fin que, previo diligenciamiento de la notificación señalada en el artículo segundo de la presente resolución, custodie el expediente administrativo.

Regístrese y comuníquese.

HUGO FERNANDO OBANDO CONCHA
Viceministro de Desarrollo de Agricultura
Familiar e Infraestructura Agraria y Riego
MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO

