



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**RESOLUCIÓN Nº 002155-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 0617-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : FERNANDO ISMAEL ROSPIGLIOSI DILL ERVA  
**ENTIDAD** : SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 REASIGNACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorándum Nº D000496-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 29 de octubre de 2024 y de la Carta Nº D000642-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 15 de noviembre de 2024, emitidos por la Dirección Ejecutiva de Tacna del Servicio Nacional de Sanidad Agraria; por haber inobservado el deber de motivación del acto administrativo.*

Lima, 30 de mayo de 2025

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Memorándum Nº D000496-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 29 de octubre de 2024, dirigido al señor FERNANDO ISMAEL ROSPIGLIOSI DILL ERVA, en adelante el impugnante, la Dirección Ejecutiva Tacna del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, en adelante la Entidad, dispuso lo siguiente:

*"(...) en virtud de lo establecido en el Artículo 29-B del Reglamento Interno de las Servidoras y Servidores del SENASA – RIS, aprobado mediante Resolución Jefatural Nº 0130-2017-MINAGRI-SENASA y modificado por la Resolución Jefatural Nº 038-2023.MIDAGRI-SENASA, para manifestarle que visto el documento de las referencia emitido por el Jefe del Área de Sanidad Vegetal del SENASA Tacna, se dispone su asignación de lugar físico de trabajo dentro del ámbito de la Dirección Ejecutiva del SENASA Tacna, por lo que desde el 01 de noviembre de 2024, deberá ejecutar sus funciones y/o actividades en Puesto de Control Aeropuerto."*

2. El 30 de octubre de 2024, el impugnante al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad solicitó a la Entidad dejar sin efecto el Memorándum Nº D000496-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 29 de octubre de 2024, a través del cual se dispuso que sus funciones las realizará en el Puesto de Control Aeropuerto.

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.





3. Mediante Carta N° D000642-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC<sup>1</sup> del 15 de noviembre de 2024, la Dirección Ejecutiva de Tacna de la Entidad resolvió declarar improcedente la solicitud del impugnante.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 5 de diciembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° D000642-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 15 de noviembre de 2024, bajo los siguientes argumentos:
- (i) La necesidad de servicio alegada por la Entidad no se encuentra acreditada.
  - (ii) La Entidad debe invocar razones objetivamente para justificar sus decisiones.
  - (iii) Se ha vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.
  - (iv) Se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo.
5. Mediante Oficio N° D000552-2024-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal; el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
6. Con Oficios N° 002134 y 002135-2025-SERVIR/TSC; notificados al impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 15 de noviembre de 2024.

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**"Artículo 17°.- 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;

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"

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057<sup>5</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; para aquellos recursos de

- 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”.

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- 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”.

<sup>6</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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"

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"<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>8</sup>, 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

---

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".

<sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>8</sup> **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 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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<br>Gobierno Nacional (todas las materias) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional (todas las materias) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional (todas las materias)<br>Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias) |

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

#### Del régimen laboral aplicable

- De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encuentra comprendido dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, por lo que le resulta aplicable lo regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Organización y Funciones, del Manual de Organización y Funciones, y de cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

#### Sobre el *ius variandi* del empleador

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.





14. El artículo 9º del TUO<sup>9</sup> establece que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.
15. Así, el poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la entidad, dentro de los cuales se encuentra el *ius variandi* del empleador, que consiste en la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador.
16. En aplicación del *ius variandi*, el empleador puede cambiar el lugar de trabajo en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan las labores, teniéndose por válido el traslado del trabajador, salvo que el empleador actúe con *animus nocendi*<sup>10</sup>, conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30º del TUO<sup>11</sup>, al referirse como un acto de hostilidad laboral el traslado de un trabajador, siempre y cuando sea con la intención de ocasionarle un perjuicio real y concreto.
17. Si bien es cierto que en aplicación del *ius variandi* el empleador puede cambiar el lugar de trabajo en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan sus labores, no es menos cierto que dicha potestad debe ser ejercida razonablemente, lo que significa que el empleador debe de invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Ello reviste importancia en tanto que por más que sea accesoria o no sustancial la modificación de la condición, la actuación del empleador cuando es una entidad del Estado, debe de estar desprovista de toda arbitrariedad.

**Texto único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

**Artículo 9º.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

<sup>10</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. 2ª Ed., ARA Editores, Lima, 2006, p.433.

<sup>11</sup> **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

**“Artículo 30º.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...).”

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"

18. Ahora bien, en el Informe Técnico N° 002374-2021-SERVI-GPGSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sobre el desplazamiento de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, ha establecido lo siguiente:

*"2.4 Previamente, debemos indicar que la figura del desplazamiento de personal se encuentra regulado en la Ley de la Carrera Administrativa, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal" en el cual se señala 8 acciones administrativas de desplazamiento para los servidores de la carrera administrativa, que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados, estas acciones son: "Designación, Rotación, Reasignación, Destaque, Permuta, Encargo, Comisión de Servicios, y Transferencia."*

*2.5 Por su parte, en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del desplazamiento no cuenta con una regulación especial; sin embargo, la posibilidad de desplazar físicamente a un servidor, para desempeñar iguales o diferentes funciones en la misma entidad o en distinto lugar geográfico, emerge del poder de dirección que ostenta la entidad respecto del servidor en el cumplimiento de las funciones encomendadas, lo que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido, variar algunas condiciones de la prestación de servicios.*

*2.6 Por otro lado, debemos resaltar la conveniencia de que cada institución, con personal sujeto al régimen de la actividad privada, cuente con instrumentos internos que normen la manera y condiciones en que se hacen efectivos las acciones de desplazamiento, como la designación o el encargo, a efectos de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones.*

*2.7 Atendiendo a lo señalado precedentemente, para el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728, además de que dicha acción de desplazamiento debe estar contenida en directivas o lineamientos que previamente hayan aprobado las instituciones, debe respetarse las condiciones contractuales esenciales de los servidores involucrados como la remuneración y categoría, según lo previsto en las disposiciones que son propias de su régimen, a fin de reducir al máximo la posibilidad de tratos arbitrarios o diferenciados sin justificación."*

19. En tal sentido, en caso del régimen laboral privado, la posibilidad de utilizar las medidas de desplazamiento deviene del poder de dirección del empleador, lo cual

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"

debe ser plasmado internamente por la entidad. Sin embargo, tal posibilidad tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador; además; de la imposibilidad de alterar las condiciones contractuales esenciales en perjuicio de aquél.

20. Ahora bien, en cuanto a la reasignación, el artículo 29-B del Reglamento Interno de la Entidad establece lo siguiente:

**“Artículo 29-B.- Reasignación de lugar de trabajo para el servidor civil de las direcciones ejecutivas**

*Para el caso de las Direcciones Ejecutivas, el Director Ejecutivo dispone mediante memorando, **previa comunicación a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, la reasignación de lugar de trabajo por necesidad de servicio acreditada.** Dicha reasignación será efectuada en los lugares de trabajo señalados en el contrato del servidor. Si el contrato indica de forma general que las funciones se realizan en la Dirección Ejecutiva, la reasignación podrá efectuarse dentro de su ámbito geográfico.*

*Las reasignaciones de lugar de trabajo se realizan en el marco de las disposiciones normativas del régimen laboral del servidor.”*

(El resaltado es agregado).

21. Al respecto, es importante precisar que si bien es cierto en aplicación del ius variandi el empleador puede cambiar el lugar de trabajo en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan sus labores, no es menos cierto que dicha potestad debe ser ejercida razonablemente, lo que significa que el empleador debe de invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Ello reviste importancia en tanto que por más que sea accesorio o no sustancial la modificación de la condición, la actuación del empleador cuando es una entidad del Estado, debe de estar desprovista de toda arbitrariedad.
22. En efecto, es preciso señalar que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad<sup>12</sup>, y, por lo tanto, acorde a la Constitución; siendo que en el caso de las resoluciones administrativas que disponen la rotación de personal de la Entidad, en tanto estas tienen efectos

<sup>12</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. (...)”

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.





jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación de las resoluciones<sup>13</sup>.

23. En consecuencia, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública; por lo que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico<sup>14</sup>, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 1 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.
24. Sobre el particular, 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 razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”*<sup>15</sup>.
25. En el presente caso se aprecia que mediante Memorándum Nº D000496-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 29 de octubre de 2024, la Entidad comunicó al impugnante lo siguiente:

*“(…) en virtud de lo establecido en el Artículo 29-B del Reglamento Interno de las Servidoras y Servidores del SENASA – RIS, aprobado mediante Resolución Jefatural Nº 0130-2017-MINAGRI-SENASA y modificado por la Resolución Jefatural Nº 038-2023.MIDAGRI-SENASA, para manifestarle que visto el documento de las referencia emitido por el Jefe del Área de Sanidad Vegetal del SENASA Tacna, se dispone su asignación de lugar físico de trabajo dentro del ámbito de la Dirección Ejecutiva del SENASA Tacna, por lo que desde el 01 de noviembre de 2024, deberá ejecutar sus funciones y/o actividades en Puesto de Control Aeropuerto.”*

<sup>13</sup>Texto Único Ordenado del Título Preliminar de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS “Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo 6.1 La motivación deberá 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 (...)”.

<sup>14</sup>MORÓN URBINA, Juan, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica, Octava Edición. 2009, p. 157

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

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"

26. Asimismo, en el citado memorando se adjuntó el Informe N° D000095-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC-ASV en el cual se señala que por necesidad de servicio se disponga la resignación, entre otros, del impugnante; sin embargo, no se evidencia que la Entidad haya precisado las razones concretas, tangibles y verificables que justifiquen la reasignación de lugar físico de trabajo de dicho servidor, lo cual resulta necesario conforme a lo establecido en el artículo 29-B del Reglamento Interno de la Entidad que señala que la reasignación de lugar de trabajo por necesidad de servicio debe estar debidamente acreditada.
27. Así también, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo tampoco se verifica que el expediente de reasignación del impugnante haya sido puesto en conocimiento de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos conforme a lo señalado en el artículo 29-B del Reglamento Interno de la Entidad.
28. En este sentido, la Entidad no ha cumplido con acreditar la reasignación por necesidad de servicio del impugnante, con criterios objetivos y verificables, evidenciándose así una motivación insuficiente, transgrediendo un componente esencial de del derecho al debido procedimiento administrativo, conforme a lo antes detallado
29. Así las cosas, de acuerdo a los fundamentos expuestos en líneas precedentes, a criterio de esta Sala, constituyen una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que el acto administrativo contenido en el Memorándum N° D000496-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC, se encuentra inmerso en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.
30. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que no se está negando a la Entidad la posibilidad de que como empleador pueda disponer sobre su personal, las acciones administrativas de desplazamiento que considere pertinente; sino que deben realizarse conforme a las disposiciones legales vigentes y estar debidamente sustentadas.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorándum N° D000496-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 29 de octubre de 2024 y de la Carta N°

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"

D000642-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 15 de noviembre de 2024, emitidos por la Dirección Ejecutiva de Tacna del SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA; por haber inobservado el deber de motivación del acto administrativo.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento previo de la emisión del acto administrativo contenido en el Memorándum N° D000496-2024-MIDAGRI-SENASA-DETAC del 29 de octubre de 2024, debiendo el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor FERNANDO ISMAEL ROSPIGLIOSI DILL ERVA y al SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA debiendo la Entidad considerar lo señalado el numeral 12.3 del artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

PT14

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.

