



Resolución Directoral

N° 066-2026-MIDAGRI-SG-OGGRH

Lima, 23 de Febrero de 2026

VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por el señor [REDACTED] (en adelante, impugnante) contra la Resolución Directoral N° 012-2026-MIDAGRI-SG-OGGRH, de fecha 19 de enero de 2026; y los demás actuados en el Expediente N° 076-2025-PAD; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Ley del Servicio Civil) y el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General), 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, de otro lado, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, SERVIR) aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, Directiva PAD);

Antecedentes

Que, a través de la Carta N° 005-2025-MIDAGRI-DVPSDA/DGESEP-DEIA del 10 de noviembre del 2025¹, la Dirección de Estadística e Información Agraria dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra el impugnante en su condición de Especialista Administrativo I de la Dirección de Estadística e Información Agraria, toda vez que "*habría incurrido en la comisión de la falta leve prevista en el literal e) del artículo 74 del RIS, concordante con el numeral 15.1 del artículo 15 y el numeral 28.2*

¹ Notificado el 11 de noviembre de 2025.



del artículo 28 del mismo cuerpo normativo, por haber realizado labores ajenas a sus funciones de Especialista Administrativo I de la Dirección de Estadísticas e Información Agraria, el 5 de mayo de 2025, al haber recorrido las instalaciones de la entidad para la entrega de volantes relacionados a su labor sindical a diversos trabajadores de la entidad, sin contar con el permiso correspondiente”;

Que, si bien el PAD iniciado contra el impugnante fue debidamente notificado el 11 de noviembre de 2025, este no presentó descargos ni solicitó la realización de informe oral dentro del plazo conferido; por lo que, mediante el Informe N° 0001-2026-MIDAGRI-DVPSDA/DGESEP-DEIA del 16 de enero de 2026, el Órgano Instructor y Sancionador del PAD evaluó los actuados y determinó la imposición de la sanción de amonestación escrita al impugnante, decisión que, en consecuencia, fue oficializada a través de la Resolución Directoral N° 012-2026-MIDAGRI-SG-OGGRH del 19 de enero de 2026²;

Trámite del recurso de apelación

Que, el 23 de enero de 2026, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 012-2026-MIDAGRI-SG-OGGRH solicitando se declare su nulidad bajo los siguientes argumentos:

- i. Señaló que se habría utilizado fotografías obtenidas del sistema de seguridad del MIDAGRI, las cuales —según alegó— habrían sido recabadas sin autorización ni sustento legal emitido por una autoridad competente. Asimismo, afirmó que dichas imágenes no acreditan los hechos imputados y que, por el contrario, evidenciarían un seguimiento indebido que podría configurar acoso laboral; además indicó que esta situación estaría presuntamente relacionada con su condición de dirigente sindical y con denuncias previas sobre presuntas contrataciones irregulares que involucrarían a directivos del MIDAGRI. Finalmente, precisó que ampliará la denuncia por acoso laboral contra el Director de la Oficina General de Administración, en el marco de la investigación preliminar seguida ante la Segunda Fiscalía Provincial Penal del Cercado de Lima.
- ii. No se ha probado que haya incumplido con sus labores el 5 de mayo de 2025, toda vez que no existe un informe de su jefe inmediato que así lo informe.
- iii. Sostiene que las papeletas de permiso no autorizadas no guardan relación con la falta imputada, pues únicamente generan el descuento remunerativo correspondiente y siguen un trámite administrativo distinto. En ese sentido, no pueden vincularse con la supuesta falta de no haber solicitado permiso para repartir volantes, conducta que no se encuentra tipificada como infracción ni leve ni grave en la normativa vigente, ni cuenta con respaldo en precedentes del Tribunal del Servicio Civil o informes técnicos de SERVIR, configurándose así una vulneración al debido proceso al pretender sancionar una conducta no prevista legalmente.
- iv. Se le viene acosando laboralmente por su condición de Secretario General de un sindicato que realizó denuncias por contrataciones ilegales que involucran a diferentes directivos y a la Secretaría Técnica PAD.

Competencia para emitir el presente pronunciamiento

² Notificado el 20 de enero de 2026.



Que, habida cuenta que el artículo 89 de la Ley del Servicio Civil dispone expresamente respecto de las sanciones de amonestación escrita "(...) *La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces*" por lo que, en el presente caso corresponde a este despacho, avocarse a la apelación presentada por el impugnante, motivo por el cual se extiende el presente acto administrativo;

Análisis del caso

Que, la tipificación de las faltas que dan lugar a las sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses y destitución, presenta un tratamiento diferenciado en función de los cuerpos normativos que contemplan dichas faltas;

Que, este tratamiento diferenciado se pone de manifiesto en la medida que, si bien el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil contempla las faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, no ocurre lo mismo en cuanto a las faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, dado que estas no se encuentran tipificadas en dicho cuerpo normativo, sino que su tipificación ha sido reservada a las entidades mediante el Reglamento Interno de Servidores Civiles;

Que, el artículo 129 del Reglamento General, establece que el Reglamento Interno de Servidores Civiles tiene como finalidad establecer las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el servicio civil en las entidades, por lo que debe comprender los derechos y obligaciones que corresponden tanto al servidor civil como a la respectiva entidad, así como también debe contener las sanciones que correspondan aplicar ante el incumplimiento de dichas obligaciones;

Que, considerando, entonces, que el Estado en su rol de "empleador", puede regular diversos aspectos de las relaciones que mantiene con sus servidores, precisamente este documento de gestión sirve para tal fin. En este punto, resulta oportuno traer a colación lo señalado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos: "*Como se observa, dentro de este poder de dirección encontramos la potestad disciplinaria del empleador para sancionar cualquier infracción o incumplimiento de obligaciones laborales del trabajador (...)*"³. De manera concordante, los juristas García de Enterría y Fernández sostienen que "*(...) la peculiaridad de esta especie de sanciones administrativas reside en (...) el reconocimiento de una especie de titularidad natural de la Administración, derivada de actuar en su propio ámbito interno o doméstico, tutelando su propia organización y funcionamiento (...)*"⁴;

Que, como parte de las disposiciones mínimas que debe comprender el Reglamento Interno de Servidores Civiles, el literal j) del precitado artículo 129 del Reglamento General, establece que debe prever el "*listado de faltas que acarree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario previsto en la citada ley y su reglamento*". De acuerdo al literal a) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil⁵, la sanción

³ Sentencia recaída en el Expediente N° 03001-2014-PA/TC, Fundamento 2

⁴ GARCÍA DE ENTERRÍA Y MARTÍNEZ CARANDE, Eduardo & FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Tomás Ramón. Curso de Derecho Administrativo II. Madrid: Editorial Civitas, año 2002, p. 169-170.

⁵ **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por falta disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo"



de amonestación puede ser verbal o escrita;

Que, desde esta perspectiva, se aprecia que la tipificación de las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita ha sido delegada a las entidades, de modo que sean estas las que tengan a su cargo efectuar tal tipificación en el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Siendo ello así, este documento de gestión, además de contener las obligaciones a las que se encuentran sujetos los servidores, debe prever también las consecuencias que acarrea el incumplimiento de tales obligaciones, representadas así en el listado de faltas leves;

Que, en lo concerniente a la potestad reglamentaria de las entidades en materia disciplinaria, con carácter referencial, resulta oportuno citar lo señalado por el Tribunal Constitucional de España, en los siguientes términos: “(...), *En virtud de esa sujeción especial, y en virtud de la efectividad que entraña ese sometimiento singular al poder público, el ius puniendi no es el genérico del Estado, y en tal medida la propia reserva de Ley pierde parte de su fundamentación material, dado el carácter en cierto modo insuprimible de la potestad reglamentaria, expresiva de la capacidad propia de autoordenación correspondiente*”⁶. Siguiendo la misma línea argumentativa, Nieto García postula que “*la matización se traducirá en una exigencia. Siguiendo la misma línea argumentativa, Nieto García postula que “la matización se traducirá en una exigencia más suave de la regla de la reserva legal y el mandato de tipificación, permitiendo un margen mayor a la colaboración reglamentaria y a la valoración de los órganos administrativos*”⁷;

Que, puntualmente sobre la tipificación de infracciones leves, el precitado Nieto García sostiene lo siguiente: “*(...) el escalón más bajo de esta clasificación (...) se tipifica —como ya se ha expuesto prolijamente antes— por simple remisión, es decir, que la ley después de haber tipificado de forma positiva todas y cada una de las infracciones calificadas como graves o muy graves, cierra la lista con una remisión en blanco para las infracciones leves (...)*”⁸. Precisamente en nuestro ordenamiento jurídico nacional, las faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, vale decir, las de mayor gravedad, han sido tipificadas en la Ley del Servicio Civil, en tanto que la tipificación de las faltas de menor gravedad, es decir, las faltas leves, ha sido delegada a las entidades;

Que, de la revisión de la sanción impugnada se atribuyó al impugnante la comisión de la falta administrativa prevista en el literal e) del artículo 74 del Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aprobado por Resolución Directoral N° 0409-2022-MIDAGRI-SG-OGGRH⁹, (en adelante, RIS) en concordancia con el numeral 15.1 del artículo 15 y el numeral 28.2 del artículo 28 del citado reglamento¹⁰, consistente en haber realizado labores ajenas a sus funciones de

⁶ Sentencia 2/1987, de 21 de enero (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 1987), Fundamento 2.

⁷ NIETO GARCÍA, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. Madrid: Editorial Tecnos, año 2012, p. 190

⁸ NIETO GARCÍA, Alejandro, op. cit, p. 512

⁹ **Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aprobado por Resolución Directoral N° 0409-2022-MIDAGRI-SG-OGGRH**

Artículo 74.- Faltas leves de carácter disciplinario

Las faltas disciplinarias que ameritan sanción de amonestación verbal o escrita, son las siguientes

e) Dedicarse a labores ajenas a las funciones inherentes durante la jornada de trabajo

¹⁰ **Artículo 15.- Jornada de servicio**

15.1. En el MIDAGRI la jornada ordinaria de trabajo de los/las servidores/as civiles es de lunes a viernes con una duración de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo, según corresponda Incluye una (01) hora de refrigerio de 13:00 a 14:00 horas.

HORA DE INGRESO	HORA DE SALIDA
08:00 horas	17:00 horas

(...)

Artículo 28.- De la permanencia

(...)

28.2 Dentro de la jornada laboral, ningún servidor/a podrá interrumpir sus labores para dedicarse a asuntos distintos de



Especialista Administrativo I de la Dirección de Estadística e Información Agraria, el 5 de mayo de 2025, al haber recorrido las instalaciones de la entidad para la entrega de volantes relacionados a su actividad sindical a diversos trabajadores de la entidad, sin contar con el permiso correspondiente, configurándose con ello la conducta infractora tipificada en la normativa interna;

Que, a fin de acreditar la falta imputada al impugnante, el Órgano Instructor y Sancionador del PAD sustentó su decisión a través de los siguientes medios probatorios:

- i. Memorando N° 0865-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH-OARH a través del cual se describió con claridad lo sucedido el 5 de mayo de 2025, en el extremo de que, el impugnante se desplazó por diversas áreas de la entidad entregando volantes vinculados a su actividad sindical, una conducta que no guarda relación con las funciones propias de su puesto de Especialista Administrativo I.
- ii. Tomas fotográficas, grabaciones de las cámaras de seguridad de la entidad y copias del Libro de Ocurrencias del Servicio de Seguridad N° 0094¹¹ las cuales fueron captadas entre las 10:07:56 y las 11:05:47 horas en los pisos 3, 4, 6, 7, 9 y 11, las cuales confirman su recorrido, no siendo simples desplazamientos esporádicos, sino de una secuencia continua que revela la realización de tareas ajenas a sus obligaciones laborales. Además, los Libros de Ocurrencias registran con precisión los horarios de ingresos y salida a determinados pisos, reforzando aún más la veracidad de los hechos.
- iii. Memorando N° 0429-2025-MIDAGRI-DVPSDA/DGESEP-DEIA¹² a través del cual el Director de la DEIA informó que el 5 de mayo de 2025, el impugnante solicitó licencia sindical para ese mismo día, desde las 08:00 hasta las 14:10 horas y desde las 12:00 hasta las 17:15 horas respectivamente; precisando que en ambos casos no fueron aprobadas¹³ las papeletas N° 00079488 y 00079517.
- iv. Memorando N° 0943-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH-OARH¹⁴ a través del cual la dirección de la Oficina de Administración de Recursos Humanos informó que el impugnante no registró papeletas de permiso en el Sistema de Papeletas Virtuales – SISPAV correspondientes al día 5 de mayo de 2025.

En torno a los medios probatorios iii) y iv), se verificó que el impugnante no contaba con papeleta de permiso aprobada en el Sistema de Papeletas Virtuales. Pese a ello, decidió apartarse de sus labores y dedicarse a distribuir volantes durante el horario en el que debía cumplir estrictamente sus

las funciones de su puesto.”

¹¹ Remitidas mediante Memorando N° 0935-2025-MIDAGRI-SG/OGA-OA del 12 de mayo de 2025 por la Oficina de Abastecimiento, en mérito a las investigaciones de la Secretaría Técnica del PAD solicitadas con Memorando N° 0489-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH/ST-PAD.

¹² Solicitadas por la Secretaría Técnica del PAD en mérito a las investigaciones preliminares, a través del Memorando N° 0491-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH/ST-PAD.

¹³ Siendo que mediante Memorando N° 0503-2025-MIDAGRI-DVPSDA/DGESEP-DEIA del 6 de junio de 2025 el Director de la DEIA informó que denegó las papeletas de permiso solicitadas por el impugnante, toda vez que, fueron presentadas fuera del plazo establecido: El primero a las 15:22 horas para el horario de 08:00 a 14:10, y el segundo a las 17:05 horas para el horario de 12:00 a 17:15, infringiendo los numerales 30.1, 30.3 y 32.2 del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la entidad, que exigen solicitud con veinticuatro horas de anticipación y acreditación del permiso sindical. El servidor investigado no comunicó previamente ni verbal ni por escrito su solicitud, conociéndose recién por correos del sistema papeleta@minagri.gob.pe.

¹⁴ Solicitadas por la Secretaría Técnica del PAD en mérito a las investigaciones preliminares, a través del Memorando N° 0488-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH/ST-PAD.



funciones. A esto se suma que el propio impugnante presentó dos solicitudes recién en la tarde del mismo día, la primera a las 15:22 horas y la segunda a las 17: 05 horas, intentando justificar actividades realizadas desde la mañana. Estas solicitudes fueron rechazadas porque fueron presentadas cuando los hechos ya habían ocurrido, lo que revela que el servidor investigado actuó sin contar con permiso previo y, aun así, intentó regularizar una situación que ya era objetivamente irregular.

- v. Informe N° 0703-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH-OARH¹⁵ por el cual la Oficina de Administración de Recursos Humanos informó que los integrantes de las juntas directivas de los sindicatos gozan de manera limitada de permiso o licencia por representación sindical, conforme a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil.

Es cierto que la libertad sindical constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 28, inciso 1 de la Constitución¹⁶ y por el artículo 3 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo¹⁷, pero dicho derecho no habilita a los servidores civiles a suspender sus labores a voluntad. La libertad sindical protege la actividad gremial, pero no autoriza a ignorar los procedimientos internos que permiten compatibilizar esa actividad con el servicio público. El cumplimiento de las normas internas no limita el derecho sindical; por el contrario, lo organiza y garantiza.

Que, conforme a lo expuesto precedentemente, el Órgano Instructor y Sancionador del PAD instaurado contra el impugnante sustentó su decisión en una imputación clara y debidamente delimitada, así como en una base probatoria objetiva y suficiente. En efecto, en el acto de inicio del PAD se consignaron de manera detallada los hechos ocurridos el 5 de mayo de 2025, precisándose que el impugnante realizó labores ajenas a sus funciones como Especialista Administrativo I de la Dirección de Estadística e Información Agraria, identificándose expresamente la falta imputada y la norma vulnerada;

Que, asimismo, de la valoración conjunta de los medios probatorios actuados, el órgano instructor y sancionador concluyó que estos resultaban idóneos para acreditar que el impugnante, durante su jornada laboral, se desplazó por diversas áreas de la entidad realizando la entrega de volantes vinculados a su actividad sindical. Tal circunstancia fue corroborada mediante el registro de tomas fotográficas, las grabaciones de las cámaras de seguridad y las anotaciones consignadas en el Libro de Ocurrencias, los cuales permitieron establecer de manera objetiva la ocurrencia de los hechos;

Que, de otro lado, se acreditó que el impugnante no contaba con autorización de su jefe inmediato para realizar actividades sindicales en el horario de trabajo, toda vez que la solicitud de permiso fue presentada recién entre las 15:22 y 17:05 horas del mismo día, es decir, con posterioridad a la realización de las labores ajenas a sus funciones. Además, la autoridad del PAD demostró que la condición de dirigente sindical no habilita al impugnante a suspender o modificar unilateralmente el cumplimiento de sus funciones durante la jornada laboral, sin la autorización correspondiente;

¹⁵ En mérito a los Memorandos N° 0614-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH/ST-PAD, 0706-2025-MIDAGRISG/OGGRH/ST-PAD y 0918-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH/ST-PAD solicitados por la Secretaría Técnica.

¹⁶ **Constitución Política del Perú, promulgada el 29 de diciembre de 1993**

“(…)

Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical”

¹⁷ Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13281.



Que, por lo expuesto, corresponde ratificar lo actuado en primera instancia administrativa, en tanto se advierte que el procedimiento respetó el debido procedimiento y basó su decisión en argumentos concretos y verificables; en ese sentido, corresponde ahora analizar los argumentos expuestos en el recurso de apelación por parte del impugnante los cuales, para mejor detalle, serán analizados de manera separada;

Que, de conformidad con el numeral 5.4 del artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo Disciplinario, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS¹⁸, se establece que el contenido del acto administrativo deberá comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados. En esa misma línea, de acuerdo al pronunciamiento de Moron Urbina¹⁹, dicho pronunciamiento no debe circunscribirse únicamente a los argumentos expuestos por las partes, sino que debe extender también a aquellos aspectos relevantes que se hayan advertido durante la tramitación del expediente;

Que, el impugnante alegó en su escrito de apelación, presentado con fecha 23 de enero de 2026, la supuesta obtención y uso ilegal de fotografías y videos obtenidos por personal de seguridad del MIDAGRI, calificando dicha actuación como acoso laboral. Al respecto, corresponde señalar que el Tribunal del Servicio Civil en los fundamentos del 43 al 46 de la Resolución N° 1201-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala²⁰, ha precisado que una prueba solo puede ser considerada ilícita²¹ cuando ha sido obtenida mediante la vulneración directa o indirecta de derechos fundamentales, asimismo, el mencionado Tribunal del Servicio Civil ha establecido que las fotografías y videos obtenidos de las cámaras de vigilancia de la entidad constituyen medios probatorios idóneos y pertinentes para acreditar el incumplimiento de la jornada laboral y de las obligaciones funcionales cuando tales imágenes se obtienen dentro del centro de labores y en ejercicio legítimo del control funcional. En ese sentido, mediante la Resolución N° 004610-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala²², confirmó la sanción impuesta a un servidor al verificarse objetivamente, a

¹⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.**

“Artículo 5°.- Objeto o contenido del acto administrativo

(...)

5.4 El contenido debe comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados, pudiendo involucrar otras no propuestas por éstos que hayan sido apreciadas de oficio, siempre que la autoridad administrativa les otorgue un plazo no menor a cinco (5) días para que expongan su posición y, en su caso, aporten las pruebas que consideren pertinentes”

¹⁹ MORÓN URBINA, Juan Carlos, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Novena Edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 152.

²⁰ **Resolución N° 1201-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de 14 de marzo de 2024, fundamentos del 43-46**

“43. Ahora bien, la impugnante sostiene que los videos valorados por el órgano sancionador constituyen prueba ilícita al no haber existido consentimiento para su difusión y por tratarse de un asunto a la esfera íntima de los sujetos involucrados.

(...)

45. Por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil a través del Informe Técnico N° 897-2017-SERVIR/GPGSC, concluyó:

“Existe diversa jurisprudencia peruana en la que se ha argumentado sobre la prueba ilícita o prohibida y en la que se han desarrollado criterios para precisar excepciones a la regla de exclusión de la prueba. En tal sentido, cuando se verifique que en la obtención de la prueba existió lesión de un derecho fundamental éstas pueden ser usadas como evidencia en los procesos judiciales u otros procedimientos en tanto se ponderen los intereses jurídicos del caso analizado. De esta manera, la ilegalidad de la prueba puede no considerarse cuando se trate de proteger fines constitucionalmente superiores a los afectados por tal valoración”.

46. En el presente caso, se advierte que las tres (3) grabaciones en audio y video correspondiente a los días 2 y 9 de marzo de 2020 en las que se observa a la impugnante y el servidor de iniciales L.A.M.M. en la oficina asignada para el funcionamiento del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre no constituyen prueba ilícita, siendo que no se ha vulnerado los derechos fundamentales de la impugnante para su obtención, **dado que fueron proporcionadas en el marco de una denuncia administrativa y en tanto que fueron grabados en un espacio público destinado para un fin superior al destinado por la impugnante y el señor de iniciales L.A.M.M”**.

²¹ Expediente N° 00655-2010-PHC/TC, fundamento 13, 14 y 15, véase a través del siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00655-2010-HC.html>

²² **Resolución N° 004610-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 21 de noviembre de 2025.**



través de registros fotográficos, entre otros medios, sus desplazamientos, horarios y ausencias, lo que permitió corroborar de manera fehaciente el incumplimiento injustificado de su horario y jornada laboral;

Que, aplicando dichos criterios al caso concreto, se advierte que las fotografías y videos captados dentro del centro de labores, durante la jornada laboral, permitieron acreditar que el impugnante, el 5 de mayo de 2025, se encontraba realizando labores ajenas a sus funciones, así como identificar con precisión las horas en las que se produjeron dichos desplazamientos, sin que se advierta vulneración alguna a derechos fundamentales. En consecuencia, los referidos medios probatorios no constituyen prueba ilícita, resultando válido su valoración para sustentar la determinación de responsabilidad disciplinaria, debiendo desestimarse el agravio formulado;

Que, el impugnante sostiene que las actuaciones desplegadas por la entidad constituirían acoso laboral como presunta represalia por las denuncias formuladas contra diversos directivos y, de manera indirecta, contra la propia Secretaría Técnica; sin embargo, corresponde señalar que la sola existencia de denuncias previas presentadas por un servidor no convierte en ilegítimas ni persecutorias las actuaciones administrativas que se inician con posterioridad, cuando estas responden a hechos objetivos, verificables y debidamente reportados, vinculados al cumplimiento de las obligaciones funcionales; siendo que, conforme a lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General²³, cualquier persona puede formular denuncia ante la Secretaría Técnica cuando considere que un servidor ha incurrido en una falta disciplinaria, debiendo exponer los hechos y adjuntar los medios probatorios pertinentes, ahora bien, por su parte, en cuanto a las denuncias formuladas por servidores contra autoridades disciplinarias, a través del Informe Técnico N° 002497-2025-SERVIR-GPGSC²⁴, la Autoridad Nacional del Servicio Civil precisó lo siguiente:

“2.11 (...) en el supuesto de que el investigado de un procedimiento disciplinario formule una denuncia en contra de las autoridades de dicho PAD, tal situación no determina automáticamente un impedimento para que dichas autoridades, según el estado en que se encuentre el PAD, continúen avocándose al trámite del mismo. Ante dicha situación, corresponderá al Secretario Técnico realizar las acciones conducentes a la investigación de la denuncia en cuestión” (subrayado es agregado).

Que, por tanto, corresponde concluir que las actuaciones desplegadas por la Secretaría Técnica del PAD no se enmarcaron en algún impedimento, siendo que, se limitaron al cumplimiento de sus funciones propias de la toma de conocimiento concreto de

(...)

39. Respecto a lo manifestado por el impugnante referente a que las imágenes no demuestran que la persona que aparece en ellas es el propio impugnante, cabe indicar que esta Sala considera que las imágenes **obtenidas por la cámara de seguridad de la Entidad** son claras y si distinguen de manera fehaciente que es el impugnante en que aparece en dichas imágenes, a ello se suma que está acreditado que el vehículo en el cual se retira de la Entidad es de propiedad del propio impugnante.

(...)

41. Por los fundamentos expuestos, esta Sala concluye que la Entidad ha logrado acreditar los hechos imputados al impugnante y consecuentemente se ha desvirtuado el principio de licitud en su actuación, por consiguiente, corresponde confirmar la sanción impuesta (...).”

²³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 101.- Denuncias

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso.

(...).”

²⁴ Véase a través del siguiente link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9196414/7549956-informe-tecnico-n-002497-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1766511500>.



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código [REDACTED] el número de documento.

un reporte de presunta falta administrativa remitido por la Oficina de Administración de Recursos Humanos a través del Memorando N° 0865-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH-OARH del 6 de mayo de 2025, referido a que el impugnante, durante su jornada laboral del 5 de mayo de 2025, se desplazó por diversas instalaciones de la entidad sin contar con el permiso correspondiente. De manera que, las denuncias formuladas por el impugnante en contra de las autoridades del PAD no impiden el proceder por parte de la Secretaria Técnica que dio lugar al inicio de la investigación preliminar en el ejercicio regular de sus funciones y que resulta exigible ante la toma de conocimiento de una presunta inconducta, prevista en el numeral 8.2 del artículo 8 de la Directiva PAD²⁵;

Que, cabe enfatizar que la Directiva PAD, referida previamente, ha precisado que el Secretario Técnico carece de capacidad de decisión y que sus informes u opiniones no tienen carácter vinculante. En tal sentido, su intervención se limita a evaluar todo reporte o denuncia que se ponga en su conocimiento y a emitir el correspondiente informe de precalificación, debidamente sustentado, el cual es remitido al órgano instructor con la recomendación que corresponda. Dicha recomendación puede ser acogida por el Órgano Instructor, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario, o, de ser el caso, ser apartada mediante decisión motivada. En consecuencia, no se advierte nexo causal alguno entre las denuncias formuladas por el impugnante y la apertura de la investigación preliminar, ni elemento objetivo que permita concluir la existencia de una persecución personal. Bajo ese mismo análisis, tampoco se evidencia una vulneración al principio de imparcialidad²⁶ previsto en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, pues la actuación cuestionada respondió a un reporte concreto y verificable sujeto al cumplimiento de funciones;

Que, en torno al acoso laboral es preciso señalar que en el fundamento 2.9 del Informe Técnico N° 000040-2025-SERVIR-GPGSC²⁷ del 20 de enero de 2025, la Autoridad Nacional del Servicio Civil precisa que la falta disciplinaria por acoso moral o hostigamiento laboral se configura únicamente cuando concurren conductas inicuas o abusivas, ejercidas de manera reiterada, que atenten contra la dignidad, integridad física o psíquica del servidor, y que evidencien una intencionalidad hostil, persecutoria, de mala fe o un abuso de poder, siendo que en el presente caso, dichos elementos no se configuran, toda vez que la actuación cuestionada se limita al reporte de una presunta inconducta del impugnante debidamente acreditada y tramitada conforme a ley, sin que se advierta conducta abusiva, afectación a la dignidad o al clima laboral, ni intencionalidad hostil o persecutoria. Por el contrario, una vez presentado el reporte por presunta inconducta en

²⁵ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil” aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

(...) 8.2 Funciones

(...)

d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.

e) Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad.

f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C).(…)

g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, (...)

²⁶ 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

(...)

1.5 Principio de imparcialidad. - Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.

²⁷ Véase a través del siguiente link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7888071/6643776-informe-tecnico-n-000040-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1744051096>.



contra del impugnante, la Secretaría Técnica del PAD, en ejercicio de las funciones que le son propias, dio inicio a la investigación preliminar, para lo cual requirió la información necesaria a fin de emitir el correspondiente informe de precalificación. En ese contexto, el reporte presentado, la solicitud de los registros de las cámaras de seguridad, entre otras actividades se efectuaron como resultado de la actividad investigativa, con el objeto de esclarecer los hechos y determinar responsabilidades, debiendo desestimarse dicho extremo del alegato;

Que, el impugnante sostiene haber sido objeto de un seguimiento indebido debido a su condición de dirigente sindical; sin embargo, el referido alegato no resulta procedente; toda vez que, la sanción impuesta no tiene nexo directo con su condición sindical, sino en el incumplimiento de las obligaciones funcionales propias de su cargo. Ahora bien, corresponde precisar que la representación sindical no constituye un derecho absoluto ni irrestricto, al respecto, mediante el Informe N° 0703-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH-OARH del 25 de agosto de 2025, la Oficina de Administración de Recursos Humanos, al absolver consultas vinculadas a los permisos sindicales, ha señalado de manera expresa que los integrantes de las juntas directivas de los sindicatos gozan de permisos o licencias por representación sindical de forma limitada, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 y 63 del Reglamento General²⁸ y el artículo 11 de la Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal²⁹. En ese sentido, cuando se reporta que un servidor, independientemente de si pertenece o no a una organización sindical, realiza actividades ajenas a las funciones que le han sido encomendadas durante la jornada laboral, corresponde a la entidad iniciar la investigación respectiva a fin de verificar dicho incumplimiento, el cual es calificado como falta conforme al RIS del MIDAGRI. Asimismo, en el supuesto de que el servidor ostente la condición de dirigente sindical, resulta exigible que cuente con el permiso correspondiente para ausentarse de su puesto de trabajo, toda vez que dicha condición no lo faculta a realizar actividades ajenas a sus funciones sin la autorización previa prevista en la normativa vigente; por tanto, al no advertirse vulneración alguna al derecho de representación sindical ni actuación arbitraria por parte de la entidad, corresponde desestimar este extremo del alegato formulado por el impugnante;

Que, respecto al alegato del impugnante referido a la presunta vulneración del

²⁸ **Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 61.- De las licencias sindicales

El convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil, de acuerdo con el literal d) del numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley.

A falta de acuerdo, las entidades públicas solo están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente.

El límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente no se aplicará cuando exista convenio colectivo o costumbre más favorable.

(...)

Artículo 63.- Dirigentes con derecho a asistencia a actos de concurrencia obligatoria

Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso de la entidad pública para asistir a actos de concurrencia obligatoria a que se refiere el artículo precedente serán los siguientes:

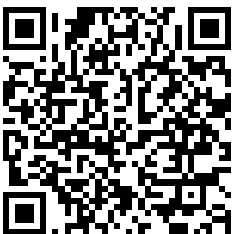
- a) Secretario General;
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
- c) Secretario de Defensa; y,
- d) Secretario de Organización.

La licencia sindical se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando la organización sindical afilie entre veinte (20) y cincuenta (50) servidores civiles. En el caso de las menos de veinte (20) servidores civiles, tendrán el derecho ambos delegados. La organización sindical deberá comunicar, con la debida anticipación, a la entidad a la que pertenece el dirigente sindical la utilización de la licencia para acudir a actos de concurrencia obligatoria”.

²⁹ **Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**

“Artículo 11. Licencias sindicales para la negociación colectiva

A falta de convenio colectivo, los representantes de los trabajadores que integren la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical con goce de remuneración. Las licencias sindicales abarcan el periodo comprendido desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la ley o convenio colectivo otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical”.



debido proceso, por haberse considerado como antecedente un hecho distinto al sancionado, específicamente el uso de la no autorización de papeletas de permiso como medio de prueba, así como por sostener que la conducta consistente en “no haber solicitado permiso para repartir volantes” no se encuentra tipificada como falta leve ni grave en la normativa vigente, corresponde precisar que, mediante la Carta N° 0005-2025-MIDAGRI-DVPSDA/DGESEP-DEIA del 10 de noviembre de 2025, se instauró el PAD en contra del impugnante, precisándose de manera expresa que la falta atribuida consistió en “haber realizado labores ajenas a sus funciones como Especialista Administrativo I de la Dirección de Estadística e Información Agraria”, esto es, haber recorrido las instalaciones de la entidad para la entrega de volantes vinculados a su labor sindical, sin contar con el permiso correspondiente. Dicha conducta fue subsumida en el numeral 15.1 del artículo 15 y el numeral 28.2 del artículo 28 del RIS, conforme a lo señalado en los apartados II) y IV) de la citada carta;

Que, en ese contexto, se advierte que existe una relación directa y coherente entre el hecho imputado y la falta atribuida, toda vez que no se le sancionó por no haber solicitado permiso para repartir volantes, sino por haber realizado labores ajenas a sus funciones, la cual se encuentra debidamente tipificada en el numeral 15.1 del artículo 15 y el numeral 28.2 del artículo 28 del RIS. Asimismo, la valoración de la no autorización de las papeletas de permiso como medio de prueba no tuvo por finalidad sancionar un hecho distinto, sino acreditar que, el 5 de mayo de 2025, el impugnante se encontraba realizando labores ajenas a sus funciones, consistentes en el desplazamiento por las instalaciones de la entidad para la entrega de volantes, sin contar con autorización previa. En consecuencia, dicho medio probatorio fue empleado de manera instrumental y pertinente para sustentar la conducta imputada; por lo tanto, al no advertirse una desconexión entre el hecho imputado y la falta atribuida, ni la incorporación de hechos distintos a la materia de sanción, no se configura la alegada vulneración al debido proceso, correspondiendo desestimar dicho extremo del recurso;

Que, por otro lado, el impugnante sostuvo que no se habría acreditado el incumplimiento de sus labores el 5 de mayo de 2025, debido a la inexistencia de un informe de su jefe inmediato que así lo concluya, sobre el particular, mediante Memorando N° 0613-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH/ST-PAD del 3 de junio de 2025, la Secretaría Técnica del PAD, en ejercicio de las funciones prevista en la Directiva PAD³⁰, requirió al Director de la Dirección de Estadística e Información Agraria, en su condición de jefe inmediato del impugnante, que precise si este realizó labores efectivas en su puesto de trabajo durante la jornada laboral del referido día. Dicho requerimiento fue atendido a través del Informe N° 0004-2025-MIDAGRI-DVPSDA/DGESEP-DEIA-MRMS, emitido por la servidora Reyna Margarita Maza Silupu, en el cual se precisa que el impugnante desarrolla diariamente y viene cumplimiento de manera general de sus labores asignadas, sin que ello implique, de modo alguno, una acreditación expresa de que haya desempeñado labores efectivas en su puesto durante la jornada del 5 de mayo de 2025;

Que, ahora bien, corresponde precisar que la inexistencia de un informe expreso del jefe inmediato que declare el incumplimiento de funciones no invalida ni debilita la acreditación de los hechos imputados, toda vez que el régimen disciplinario no exige que

³⁰ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil” aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

8.2 Funciones

(...)

e) Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad”.



dicho extremo se sustente de manera exclusiva en un pronunciamiento del superior jerárquico. Por el contrario, resulta plenamente válido el uso y valoración de otros medios probatorios idóneos y pertinentes, facultad que se extiende tanto a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario como a la Secretaría Técnica del PAD, conforme a lo precisado por Informe Técnico N° 990-2019-SERVIR/GPGSC³¹, en los siguientes términos:

- “3.3 La valoración de las pruebas constituye un proceso cognoscitivo autónomo e independiente por parte de las 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.
- 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.”

Que, en el presente caso se cuenta con registros fotográficos y grabaciones de las cámaras de seguridad correspondientes al 5 de mayo de 2025, así como con papeletas de permiso no aprobadas por el jefe inmediato, las cuales, valoradas de manera conjunta, razonable y conforme a los principios del debido proceso, permiten acreditar que el impugnante se desplazó por diversas áreas de la entidad durante su jornada laboral, sin encontrarse realizando las actividades propias de su puesto de trabajo. Asimismo, se advierte que dichas papeletas fueron solicitadas el mismo día de los hechos, específicamente a las 15:22 y 17:05 horas, lo cual refuerza la conclusión de que el servidor no contaba con autorización previa para realizar actividades ajenas a sus funciones. Por tanto, al haberse acreditado el incumplimiento de labores mediante medios probatorios válidos y suficientes, debidamente valorados conforme a los principios de razonabilidad y debido proceso, corresponde desestimar el extremo planteado por el impugnante, al no advertirse vulneración alguna de sus derechos en la determinación de los hechos materia de sanción;

Que, por las consideraciones expuestas, esta Dirección General estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, debiéndose confirmar la sanción impuesta;

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

³¹ Véase a través del siguiente link: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_990-2019-SERVIR-GPGSC.pdf



Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aprobado por la Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor [REDACTED] contra la Resolución Directoral N° 012-2026-MIDAGRI-SG-OGGRH del 19 de enero de 2026, emitida por la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; por lo que se **CONFIRMA** la citada resolución.

Artículo 2.- DISPONER a la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego notificar la presente resolución al señor [REDACTED], de conformidad al régimen de notificaciones dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y, además, **INFORMAR** el mismo día que efectúe la notificación y sea válida a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y a esta Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Artículo 3.- DEVOLVER el expediente a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego para su conocimiento y su posterior derivación a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su archivo y custodia.

Artículo 4.- DECLARAR que la presente Resolución Directoral agota la vía administrativa, de conformidad con el literal b) del numeral 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

PETITT YOLANDA MEZA OSTOS
Directora General
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

CUT N° 32195-2025-MIDAGRI



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código [REDACTED] el número de documento.