



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Directoral N° 1276 - 2025-GRA/GR-GG-ORADM-OGRH

Ayacucho,

02 MAYO 2025

VISTO:

El Informe N° 011-2025-GRA/GG-GRDE, y los actuados que obran en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 090-2023-GRA/ST, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, el primer párrafo del artículo 44° del mismo marco normativo, referido líneas arriba, dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la normatividad vigente;

Que, el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente a partir del 14 de setiembre del 2014, concordante con el Título V de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, desarrolla la temática del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil - SERVIR;

Que, asimismo la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y sus normas legales correspondientes

Que, por su parte el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – SERVIR, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación. En consecuencia, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de Ley N° 30057 se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, con fecha 23 de abril del 2025, el Sub Gerente de Obras del Gobierno Regional de Ayacucho, eleva el Informe N° 011-2025-GRA/GG-GRDE, en relación al expediente



disciplinario N° 090-2023-GRA/ST, en su calidad de Órgano Instructor, recomienda la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de quince (15) días, contra el servidor Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho, a fin que se apruebe y oficialice la propuesta efectuada, de ser el caso, conforme a las competencias establecidas en el artículo 93°, numeral 93.1 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con lo dispuesto en el inciso 17.3 del artículo 17° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, mediante Acuerdo de Concejo Regional N°032-2023-GRA/CR, de fecha 20 de abril de 2023, se aprobó el Informe de Fiscalización N°008-2023-GRA/CR-PCEMH-JEHA, Informe que detalla la fiscalización realizada a la concesión minera Santiago 3 y Labores Artesanales de Luicho, del cual se advierte que en la concesión minera Santiago 3: se identificó que en la Labor minera Chocla, no cuenta con gestión de documentos de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería¹, el camino de acceso en superficie las gradas no tienen pasamanos (tercera línea de apoyo), materiales y desechos sobre el piso, falta de orden y limpieza, de igual manera, se advierte en las labores de la concesión minera Santiago 3 de Luicho sus contratos de explotación con el concesionario, se encuentran vencidos y que no cuentan con servicios básicos de agua y saneamiento, del cual se adjunta imágenes fotográficas y constatación de los hechos advertidos.

LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS; FUNDAMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA:

Que, con Carta N° 007-2024-GRA/GG-G, de fecha 03 de mayo de 2024, se comunica el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra el servidor Ing. Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho (en adelante procesado), por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario:

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA:

Se imputa al servidor **RUBÉN OVIDIO RIVERA CHÁVEZ**, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho, haber incurrido en:

FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO descrita en el literal d) del artículo 85°, de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que refiere: *"La negligencia en el desempeño de las funciones"*, falta por omisión de sus funciones descritas en el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones – R.O.F. de la Dirección Regional de Energía y Minas² que establece que el Director Regional es el funcionario encargado de dirigir, ejecutar, orientar, supervisar y evaluar las acciones de política dictadas por el Ministerio de Energía y Minas³, y el literal b)"(...)hacer cumplir las políticas sectoriales, así como los dispositivos técnico normativos emitidos por el Ministerio de Energía y Minas" del art.17⁴ del mismo R.O.F. de la Dirección Regional de Energía y Minas; toda vez que, no ha

¹ Tales como IPERC Línea Base, IPERC Continuo, Mapa de Riesgos, PETS, PETAR, Registro de Inspecciones y Capacitaciones, de Acuerdo al Decreto Supremo N°024-2016-EM y su Modificatoria Decreto Supremo N°023-2017-EM.

² Aprobado mediante Ordenanza Regional N°037-05-GRA/CR.

³ Esto es el art. 33, art.36 y art.97 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado Por Decreto Supremo N° 024-2016-E, modificado por el D.S. N° 023-2017-EM.

⁴ En observancia de los incisos e) y f) del art. 224 e inciso c) del art. 398 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado Por Decreto Supremo N° 024-2016-E., modificado por el D.S. N° 023-2017-EM.



orientado las acciones de política dictadas por el ministerio de energía y Minas⁵(en específico el cumplimiento del D.S N°024-2016-EM, en sus artículos 33⁶, 36⁷ y 97⁸) al haberse constatado que, la gran mayoría de operadores mineros de la concesión Minera Santiago 3., Bocamina Chocolo y labores artesanales de Luicho desconocían las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, *adicionalmente, el procesado tampoco ha supervisado las acciones de política dictadas por el ministerio de energía y Minas(D.S N°024-2016-EM⁹)* al evidenciarse que estos mineros carecían de los documentos sobre gestión de seguridad ocupacional tales como: IPERC, Línea de Base, Mapa de riesgos, PETS, PETAR, Registro de Inspecciones y Capacitaciones; asimismo, en las concesión Minera Santiago 3., Bocamina Chocolo se colige la *presunta omisión de su función de hacer cumplir las políticas sectoriales emitidos por el Ministerio de Energía y Minas, esto es el Art. 224-e, Art. 224-f y Art. 398- c del D.S N°024-2016-EM(Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería)*, debido a que se constató que el camino de acceso en superficie las gradas no tienen pasamanos(tercera línea de apoyo), estación de residuos se encuentran totalmente llenos sin la debida segregación, de igual manera se advierte que en las labores de la concesión minera Santiago 3 de Luicho los contratos de explotación con el concesionario, se encontraban vencidos y que no contaban con servicios básicos de agua y saneamiento¹⁰.

NORMA JURÍDICA VULNERADA:

➤ 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 con destitución, previo proceso administrativo:

Inciso d) "Negligencia en el desempeño de sus funciones".

Inobservando sus funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones –R.O.F. de la Dirección Regional de Energía y Minas, aprobado mediante Ordenanza Regional N°037-05-GRA/CR.

Artículo 15°

*El Director Regional es el funcionario de más alta autoridad del ámbito regional encargado de dirigir, ejecutar, **orientar, supervisar y evaluar las acciones de política dictadas por el Ministerio de Energía y Minas, en concordancia con la política del Estado y con los planes sectoriales y regionales.***

Artículo 17°

b) Cumplir y hacer cumplir las políticas sectoriales, así como los dispositivos técnico normativos emitidos por el Ministerio de Energía y Minas.

⁵ De la Concesión minera Santiago 3 y labores mineras artesanales de Luicho

⁶ Artículo 33. "(...) se deberá elaborar e implementar los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad y Salud Ocupacional, estándares y PETS para cada uno de los procesos de la actividad minera que desarrollan, poniendo énfasis en las labores de alto riesgo"

⁷ Artículo 36. "Para desarrollar trabajos de alto riesgo, así como para el uso de equipos u otros que contengan material radioactivo, es obligatorio que los trabajadores designados cuenten con los PETAR correspondientes."

⁸ Artículo 97°. "El titular de actividad minera debe elaborar la línea base de la IPERC, de acuerdo al ANEXO 8, como mínimo, y sobre dicha base elabora el mapa de riesgos, los cuales deben formar parte del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional. La línea base de la IPERC debe ser actualizada anualmente por el titular de actividad minera"

⁹ Art. 33, art. 36 y art. 97.

¹⁰ Hechos que se advierten de la Fiscalización y Constatación que realizó el Consejo Regional y detalla en el Informe de Fiscalización N°008-2023-GRA/CR-PCMH-JEHA, de fecha 18 de abril de 2023, aprobado mediante Acuerdo de Consejo Regional N°032-2023-GRA/CR.

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE LA SUSTENTAN:

Que, mediante **Acuerdo de Concejo Regional N°032-2023-GRA/CR**, de fecha 20 de abril de 2023, se aprobó el Informe de Fiscalización N°008-2023-GRA/CR-PCMH-JEHA, Informe que detalla la fiscalización realizada a la concesión minera Santiago 3 y Labores Artesanales de Luicho, del cual se advierte que en la concesión minera Santiago 3: se identificó que en la Labor minera Chocla, no cuenta con gestión de documentos de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería¹¹, el camino de acceso en superficie las gradas no tienen pasamanos (tercera línea de apoyo), materiales y desechos sobre el piso, falta de orden y limpieza, de igual manera, se advierte en las labores de la concesión minera Santiago 3 de Luicho sus contratos de explotación con el concesionario, se encuentran vencidos y que no cuentan con servicios básicos de agua y saneamiento, del cual se adjunta imágenes fotográficas y constatación de los hechos advertidos.

Que, mediante **Resolución Ejecutiva Regional N°013-2023-GRA/GR**, de fecha 04 de enero de 2023 se designa al Ing. Rubén Ovidio Rivera Chávez en el cargo de Director del Programa Sectorial III, de la Dirección Regional de Energía y Minas, por lo que se tiene que el servidor ejercía el Director de la mencionada dirección desde enero de 2023 hasta el 27 de setiembre de 2023, dado que mediante Resolución Ejecutiva Regional N°0625-2023-GRA/GR, se concluye su designación en dicho cargo.

Que, mediante Ordenanza Regional N°037-05-GRA/CR, de fecha 02 de setiembre de 2005, se probó la Estructura orgánica y el **Reglamento de Organización y Funciones –R.O.F. de la Dirección Regional de Energía y Minas** (órgano Desconcentrado de Línea Sectorial del Gobierno Regional de Ayacucho), en el que se precisa:

Artículo 15°.- El Director Regional es el funcionario de más alta autoridad del ámbito regional encargado de dirigir, ejecutar, **orientar, supervisar y evaluar las acciones de política dictadas por el Ministerio de Energía y Minas, en concordancia con la política del Estado** y con los planes sectoriales y regionales.

Artículo 17.- Son funciones específicas del Director Regional:

b) Cumplir y **hacer cumplir las políticas, así como los dispositivos técnico normativos emitidos por el Ministerio de Energía y Minas.**

Así, en ese contexto es necesario precisar que el Diccionario de la Real Academia Española define **ORIENTAR** como:

“tr. Dar a alguien información o consejo en relación con un determinado fin.”

En tanto, **SUPERVISAR** es definido por el Diccionario de la Real Academia Española como:

“tr. Ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros”

¹¹ Tales como IPERC Línea Base, IPERC Continuo, Mapa de Riesgos, PETS, PETAR, Registro de Inspecciones y Capacitaciones, de Acuerdo al Decreto Supremo N°024-2016-EM y su Modificatoria Decreto Supremo N°023-2017-EM.

Por lo cual, en el presente caso y de los actuados se colige que el servidor **Rubén Ovidio Rivera Chávez**, en su condición de Director Regional de Energía y Minas no habría cumplido diligentemente con orientar(al haberse constatado que los operadores mineros¹² desconocían del D.S N°024-2016-EM), ni supervisado las acciones que adoptaban los mineros de la Concesión minera Santiago 3 y Labores Artesanales de Luicho acorde al Reglamento Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, dado que estos carecían de Mapas de riesgo, Línea Base, IPERC Continuo, Mapa de Riesgos, PETS, PETAR, Registro de Inspecciones y Capacitaciones; adicionalmente habría omitido su función de hacer cumplir las políticas del el D.S N°024-2016-EM¹³ al evidenciarse que en la Bocamina Chocó se carecían de líneas de apoyo, hallándose la estación de residuos se encuentran totalmente llenos sin la debida segregación y materiales y desechos sobre el piso con falta de orden y limpieza, coadyuvándose con dichas actuaciones a la vulneración del mencionado Reglamento en sus artículos: artículo 33, artículo 36, artículo 97, literal e) y f) del artículo 224 y el artículo 398, por los operadores mineros de la Concesión y labores artesanales señaladas.

Al respecto, **las políticas sectoriales sobre las cuales no habría orientado, supervisado así como tampoco habría hecho cumplir** en la Concesión minera Santiago 3 y Labores mineras Artesanales de Luicho, **se hallan estipuladas en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado Por Decreto Supremo N° 024-2016-EM¹⁴**, que establece:

ART. 33.- *"Para realizar toda actividad minera se deberá contar con estudios y sus respectivas actualizaciones sobre: geología, geomecánica, geotecnia, hidrología, hidrogeología, estabilidad de taludes, parámetros de diseño, técnicas de explosivos y voladuras, transporte, botaderos, sostenimiento, ventilación y relleno, entre otros, según corresponda. Dichos estudios deberán ser suscritos por ingenieros colegiados y habilitados. Asimismo, se deberá elaborar e implementar los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad y Salud Ocupacional, estándares y PETS para cada uno de los procesos de la actividad minera que desarrollan, poniendo énfasis en las labores de alto riesgo".*

ART. 36.- *"Para desarrollar trabajos de alto riesgo, así como para el uso de equipos u otros que contengan material radioactivo, es obligatorio que los trabajadores designados cuenten con los PETAR correspondientes."*

ART. 97.- *"El titular de actividad minera debe elaborar la línea base de la IPERC, de acuerdo al ANEXO 8, como mínimo, y sobre dicha base elabora el mapa de riesgos, los cuales deben formar parte del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional. La línea base de la IPERC debe ser actualizada anualmente por el titular de actividad mineral (...)"*

Art.224

"(...)

e) En los frentes donde se realicen las actividades de exploración, explotación (desarrollo y preparación), la instalación de los elementos de sostenimiento o fortificación debe ser realizada hasta el tope de los frentes; evitando la exposición de los trabajadores a la caída de rocas en áreas no fortificadas, cuando dicha labor minera no cuenta con una roca competente.

¹² De la Concesión minera Santiago 3 y Labores Artesanales de Luicho.

¹³ Reglamento Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.

¹⁴ Modificado por el D.S. N° 023-2017-EM.

f) Conservar el orden y la limpieza en el Lugar de Trabajo para realizar las tareas con seguridad y tener las salidas de escape despejadas”.

Art- 398

c) Todos los accesos, pasillos y pisos deben estar siempre libres de aceites, grasas, agua, hoyos y toda clase de obstáculos a fin de facilitar el desplazamiento seguro de los trabajadores en sus tareas normales y/o emergencias

Por lo expuesto, cabe añadir que la responsabilidad administrativa disciplinaria dentro del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador es atribuible en conformidad con lo establecido por el art. 91 del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que establece:

“La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones (...).” (el resaltado es nuestro)

Al respecto, el significado jurídico de *diligencia* da la siguiente idea: “La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera”¹⁵.

En ese sentido, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la Resolución N°01-2019-SERVIR/STC sostuvo en su fundamento 38, lo siguiente:

Cabe señalar que, sobre la falta de carácter de Negligencia en el desempeño de las funciones, en la Resolución de Sala Plena N°001-2023-SERVIR/TSC, el Tribunal precisó que:

“18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento.

(...)

21. Asimismo, cabe indicar que para una adecuada imputación de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones es necesario que la entidad identifique expresamente las funciones adicionales, el rol u otro correspondiente al servidor público en virtud de los cuales debía realizar determinadas funciones en observancia de disposiciones de aplicación general.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

23. Conforme a lo expuesto, **la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 será imputada ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones de aplicación general**, debiéndose identificar, cuando corresponda, las funciones adicionales, el rol u otro del servidor o funcionario público.”(el resaltado es nuestro)

“38. Así, respecto a la “omisión”, Cabanellas¹⁶ define este término, como una abstención de hacer, una inactividad, una inacción o un dejar de hacer algo. En esa línea, corresponderá a la entidad analizar si la imputación de la falta se sustenta en una conducta omisiva, de acuerdo con la definición hecha en el Reglamento General de la Ley N° 30057, como “ausencia de acción”, o en sí es una conducta por comisión”.

Por lo que, conforme lo esgrimido cabe atribuir responsabilidad administrativa disciplinaria contra el Ing. Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho, por la presunta comisión de la *falta disciplinaria descrita en el literal d) La negligencia en el desempeño de las funciones del art. 85 de la Ley N°30057, falta por omisión de sus funciones descritas en el art. 15 y el literal b) del art. 17 del Reglamento de Organización y Funciones –R.O.F. de la Dirección Regional de Energía y Minas, aprobado mediante Ordenanza Regional N°037-05-GRA/CR.*

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, con fecha 30 de abril de 2024, se remitió al Gerente Regional de Desarrollo Económico, el Informe de Precalificación N° 086-2024-GRA/GG-ORADM-ORH-ST (Exp. N° 090-2023-GRA/ST), por el cual se recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho, comunicándose y notificándose con Carta N° 007-2024-GRA/GG-GRDE, de fecha 03 de mayo de 2024.

Que, en el marco de lo establecido en el numeral 93.1° del artículo 93° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 15° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁷ y el artículo 22° de la Directiva N° 001-2015-GRA/ORH¹⁸, el Órgano Instructor procedió a la notificación de la Carta N° 007-2024-GRA/GG-GRDE, de fecha 03 de mayo de 2024, con el cual se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho; cumpliéndose con el procedimiento de notificación previsto en el artículo 20° y ss. del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG).

Que, el procesado, con escrito S/N de fecha 09 de mayo de 2024, solicitó prórroga para presentar el descargo, consecuentemente mediante escrito S/N de fecha 16 de mayo de 2024 presentó **su descargo**, dentro del plazo establecido en el numeral 93.1) del artículo 93° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 111° parte in fine del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en los numerales 16.1) y 16.2) del artículo 16° de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC; por lo tanto, se analiza el descargo, en la cual manifiesta lo siguiente:

¹⁶ Guillermo Cabanellas de Torres (1993) Diccionario Jurídico Elemental Nueva Edición Actualizada, Corregida y Aumentada Por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. Undécima edición Editorial Heliasta S. R. L.

¹⁷ Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.0

¹⁸ Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador en el Gobierno Regional de Ayacucho.

DESCARGO DEL SERVIDOR RUBÉN OVIDIO RIVERA CHÁVEZ

"Que, el procesado manifiesta, (...) que, en el contexto analizado, la falta imputada a mi persona sobre la presunta negligencia es una fórmula legal remisiva, pues debe encontrarse concordada con normativa complementaria para determinar debidamente la imputación, conforme al precedente administrativo acotado anteriormente. Siendo así, del caso se advierte que la falta disciplinaria imputada, únicamente se pretende concordar con el artículo 15 y 17 (literal b) del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Dirección Regional de Energía y Minas (aprobado por Ordenanza Regional N° 037-05-GRA/CR) DE MANERA GENERICA. (...)

Siendo así, la falta disciplinaria imputada deviene en IMPRECISA ADOLECIENDO DE CLARIDAD Y REVISION SUFICIENTE IMPOSIBILITANDO SU APLICACIÓN, conforme al pronunciamiento del Tribunal SERVIR y del Tribunal Constitucional, de acuerdo a los párrafos señalados precedentes, pues no se consignó las funciones que supuestamente habría desempeñado con negligencia, situación que vulnera el principio de tipicidad y en consecuencia el derecho de defensa que me asiste en observación a las normas del debido procedimiento administrativo disciplinarios. (...).

Al respecto, es necesario aclarar y precisar al Órgano Instructor lo siguiente: que el ejercicio de la fiscalización ambiental comprende las funciones de evaluación, supervisión, fiscalización y sanciones destinadas a asegurar el cumplimiento de las obligaciones ambientales fiscalizables establecidas en la legislación ambiental, así como de los compromisos derivados de los instrumentos de gestión ambiental y de los mandatos a disposiciones emitidos por el organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), esto de acuerdo al artículo 11° de la Ley N° 29325 Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Asimismo, el artículo 1° del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016, señala lo siguiente: el presente reglamento tiene como objeto prevenir la ocurrencia de incidente, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacional, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera. Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y el Estado quienes velaran por su promoción difusión y cumplimiento. Asimismo, señala en su artículo 3° que, el mencionado reglamento es de alcance a toda persona natural o jurídica, pública o privada, que realice actividades conexas con personal propio o de terceros en sus ambientes de trabajo, las que están obligadas a dar cumplimiento a todas sus disposiciones.

(...) en tal sentido la función de supervisión tiene por finalidad, prevenir daños ambientales, promover la subsanación voluntaria de los incumplimientos de obligaciones fiscalizables y la obtención de los medios idóneos para sustentar el inicio del procedimiento administrativas en caso corresponda, para garantizar una adecuada protección ambiental, (...).

Para efectivizar las referidas supervisiones y fiscalización en materia ambiental y seguridad ocupacional, la Dirección Regional de Energía y Minas, que estuvo a mi cargo en el año 2023, hasta el mes de abril SOLO SE CONTABAN CON CUATRO (04) PERSONALES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS, del cual tres estaban designados para desarrollar actividades de logística, archivo, almacén y secretaria y solo dos (02) personales técnicos para abordar los expedientes de las áreas de minería, formalización, concesiones e hidrocarburos (un bachiller en topografía y un ingeniero de minas).

Como era evidente, para el mes de abril de 2023, no se contaba con el personal técnico en materia de fiscalización necesario para desarrollar las funciones propias de la dirección, puesto que como se puede corroborar del **convenio de cooperación y gestión entre el Ministerio de Energía y Minas y el Gobierno Regional de Ayacucho**, la disponibilidad del presupuesto para la DREMA para la contratación del personal técnico en materia de minería y ambiental bajo la modalidad de orden de servicio CAS, recién se pudo concretar para el mes de mayo de 2024 en adelante.

Se adjunta al presente la Resolución Ministerial N° 195-2023-MINE/DM publicada en el diario el PERUANO el 15 de mayo de 2023, **que autoriza (recién) la transferencia financiera de recursos a favor del Gobierno Regional de Ayacucho**, para ser destinada exclusivamente a la Dirección o Gerencia de Energía y Minas o unidad orgánica u otro que haga sus veces, donde se señala como fuente de financiamiento las donaciones y transferencias por la suma de S/. 917,506.00 (...).

Por lo indicado, se debe entender que la gran cantidad de operadores mineros informales (8,038), mineros formales por el proceso ordinario (36) y mineros formales por el proceso de formalización (1,817), sumados a ellos las fiscalizaciones no programadas, así como de la actividad minera ilegal en toda la región de Ayacucho, ello representa una **carga laboral, con limitaciones del personal administrativo y técnico oportuno (sin disponibilidad desde el mes de enero de cada año) y al depender presupuestalmente de donaciones y convenios entre el Ministerio de Energía y Minas, NO ES**

HUMANAMENTE CUMPLIR LAS SUPERVISIONES Y FISCALIZACIONES Y SALUD OCUPACIONAL, emitidos por los profesionales de la Dirección Regional de Energía y Minas

Por otro lado, **RECHAZAMOS también la imputación que afirma erróneamente** que en mi gestión "no se habría cumplido con brindar orientación y/o capacitaciones a los mineros informales de la región y en especial a los operadores que laboran en la concesión SANTIAGO 3, de LUICHO, ubicado en el distrito de Colta, Provincia del Paucar del Sara Sara, Departamento de Ayacucho" ya que lo demostramos con el registro de TALLER DE CAPACITACION Y SENCIBILIZACION PARA PROMOVER EL PROCESO DE FORMALIZACION MINERA DE PEQUEÑA MINERIA Y MINERIA ARTESANAL que impulso el DREM Ayacucho, conjuntamente con el Ministerio de Energía y Minas con fecha 22 de agosto de 2023, convocados a través de los medios de comunicación, redes sociales (FACEBOOK) y otros canales de la Dirección Regional de Energía y Minas de Ayacucho y el Ministerio de Energía y Minas a través de la Dirección General de Formalización Minera (DGFM), la misma que desarrollo de manera presencial en el auditorio de la Municipalidad de Pausa (jr. Miguel Cervantes Saavedra N° 455). Se visualiza afiches a fs. 243.

De todo lo argumentado y pese a las limitaciones con las a que se contaba, durante mi desempeño como Director Regional de Energía y Minas de Ayacucho, realice diversas acciones propias a nuestras funciones y competencias, las cuales ha sido reportadas a los órganos superiores correspondientes, por lo tanto, el detalle del desarrollo de las funciones que realice no constituyen ninguna manera de negligencia en el desempeño de mis funciones (...).

Análisis

Que, conforme a los fundamentos expuestos en el descargo, el procesado manifestó que: "se habría vulnerado el principio de tipicidad y legalidad; por lo que, se determina lo siguiente:

Es menester señalar que el procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el TUO de la Ley N° 27444, no solo es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en general, sino que su observancia y aplicación por las entidades y sus órganos constituyen un límite para la potestad sancionadora del Estado, estableciendo en el artículo IV de su Título Preliminar, los principios administrativos que son aplicables a los procedimientos administrativos en general; y, en su artículo 248°, los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades públicas.

En ese sentido el principio de legalidad en el ámbito sancionador, impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Por ello, Tribunal Constitucional refiere que: "este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa)", (EXP. N° 010-2002-A/TC).

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado en el fundamento 46 que: "El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de "lex certa" no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso" (EXP. N° 010-2002-A/TC).

Que, el principio de tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, se determina que es un límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios.

Así, para Gonzáles (2009, p. 366) este principio exige la presencia de tres aspectos, a efectos de determinar la existencia de una conducta sancionable administrativamente: 1. La reserva de ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción; 2. La exigencia de certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables; y, 3. La interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos.

En ese sentido la imputación atribuida al procesado, se realizó en observancia al principio de tipicidad y el principio de legalidad, para el cual se exige que la conducta considerada como falta, estén definidas con un nivel de precisión suficiente, normadas en la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, en consecuencia, se atribuye al procesado, la comisión de faltas de carácter disciplinario previstas en el inciso d) del Artículo 85°, de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil¹⁹ que refiere: “*La negligencia en el desempeño de las funciones*”, **falta por omisión de sus funciones descritas en el artículo 15** del Reglamento de Organización y Funciones –R.O.F. de la Dirección Regional de Energía y Minas²⁰ que establece que el Director Regional es el funcionario encargado de dirigir, ejecutar, **orientar, supervisar** y evaluar **las acciones de política dictadas por el Ministerio de Energía y Minas²¹, y el literal b)**(...)hacer cumplir las políticas sectoriales, así como los dispositivos técnico normativos emitidos por el Ministerio de Energía y Minas” del art.17 ²²del mismo R.O.F. de la Dirección Regional de Energía y Minas. Ello **observancia al precedente administrativo emitido en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC** “*funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado al servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento*” (el resaltado es nuestro). Por lo tanto, se determina que se ha desvirtuado lo alegado por el procesado, en relación a que la norma presuntamente vulnerada no se encuentra indicada con indubitable claridad y precisión, y su articulado no es de aplicación simultánea con la Ley de Código de Ética de la Función Pública.

Por otro lado, en relación a los medios probatorios ofrecidos por el procesado en relación a la supervisión y fiscalización (fs. 240 al 242) se observa que la fechas en que se efectuaron y emitieron dichos documentos fueron en el mes de agosto y setiembre de 2023, asimismo la capacitación efectuada a la concesión Santiago 3, de LIUCHO de la provincia de paucar del sara sara, se efectuó el 22 de agosto de 2023, periodos que no están en la misma línea cronológica de la investigación, toda vez que, el 20 de abril de 2023, mediante Acuerdo de Concejo Regional N°032-2023-GRA/CR, se aprobó el Informe de Fiscalización N°008-2023-GRA/CR-PCMH-JEHA, por lo tanto, los hechos investigados son suscitados antes y durante el mes de abril de 2023 y no posterior al mes de agosto 2023.

Sin perjuicio de lo esgrimido, se considera la carga laboral que ostentaba la oficina del procesado y la carencia de personal que tenía la Dirección a efectos de graduar la sanción, sin embargo ello no exime de responsabilidad, por lo tanto, a efectos de hacer una correcta graduación de la imposición de la sanción, se establece el Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-

¹⁹ Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC. Fundamento 48. “Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una **cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley (...)**”.

²⁰ Aprobado mediante Ordenanza Regional N°037-05-GRA/CR.

²¹ Esto es el art. 33, art.36 y art.97 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado Por Decreto Supremo N° 024-2016-E, modificado por el D.S. N° 023-2017-EM.

²² En observancia de los incisos e) y f) del art. 224 e inciso c) del art. 398 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado Por Decreto Supremo N° 024-2016-E., modificado por el D.S. N° 023-2017-EM.

SERVIR/TSC, que refiere, que, los criterios para graduar la sanción se encuentran previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. Así, en el artículo 87°.

Al respecto se debe precisar que, el descargo presentado **no desvirtúa** las faltas imputadas en su contra; toda vez que, está demostrado fehacientemente que el servidor si ha incurrido en la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario; sin embargo, se considera los criterios de graduación para la imposición de la sanción.

Que, el Órgano Instructor en el Informe N° 011-2025-GRA/GG-GRDE, de fecha 23 de abril de 2025, recomienda, se imponga la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneración por el periodo de quince (15) días, contra el servidor Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho, consecuentemente, en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-OCM, ha concluido la Fase Instructiva; por lo que, amerita emitir pronunciamiento respecto a la existencia de la falta de carácter disciplinario y responsabilidad administrativa al procesado.

Que, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 93° del numeral 93.1° inciso b) y artículos 102°, 103° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, el órgano sancionador ha notificado la Carta N° 170-2025-GRA/GR-GG-ORADM-OGRH, de fecha 28 de abril de 2025, sobre la Determinación de Responsabilidad Administrativa disciplinaria, para efectos de que solicite Informe Oral, conforme lo establecido en el artículo 112° de Reglamento de la Ley del Servicio Civil que refiere: " *Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral (...)*", a efecto de que haga valer su derecho de defensa, conforme al inciso 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispone que: "*nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso*" y que al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado que "*(...) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (...)*"; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés. **Es así que el procesado solicitó informe Oral.**

INFORME ORAL

Que, el día viernes 02 de mayo de 2025 a horas 9:00 am, se llevó a cabo el Informe Oral, con la presencia del Órgano Sancionador, el Secretario Técnico del Proceso Administrativo Disciplinario, y el procesado, quien ha alegado en su defensa lo siguiente:

"(...)

(05':12'') Procesado:

"(...) que, hay una gran cantidad de minería informales las cuales no pueden ser fiscalizadas oportunamente por falta de personal en la Dirección de Energía y Minas. Para efectivizar las referidas supervisiones y fiscalización en materia ambiental y seguridad ocupacional, la Dirección Regional de Energía y Minas, que estuvo a mi cargo en el año 2023, hasta el mes de abril SOLO SE CONTABAN CON CUATRO (02) PERSONALES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS, del cual tres estaban designados para desarrollar actividades de logística, archivo, almacén y secretaría y solo dos (02) personales técnicos para abordar los expedientes de las áreas de minería, formalización, por la carga laboral y falta de personal no se podía realizar las supervisiones; asimismo en los meses de enero a marzo de cada año no se habilita presupuesto.

"(...)

Se colige: que, a efectos de una correcta graduación se está considerando el Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que refiere, que, los criterios para graduar la sanción se encuentran previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. Así, en el artículo 87°, para lo cual, se considera la carga laboral que ostentaba la oficina del procesado y la carencia de personal que tenía la Dirección a efectos de graduar la sanción, sin embargo ello no exime de responsabilidad.

SANCION IMPUESTA

Que, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios como el que concita el presente análisis la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobado a través de las pruebas idóneas cuya suma genere plena convicción al empleador, lo cual en el presente caso sucede. De igual modo, se deberá tener en cuenta que la LEY DE SERVICIO CIVIL – LEY N° 30057, entra en vigencia el 14 de setiembre de 2014; y en aplicación al literal h) de las Disposiciones Complementaria Derogatoria del Reglamento de la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se dispone lo siguiente "*Derogase los Capítulos XII y XIII el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM*"; ante dicha circunstancia, resulta necesario señalar que el numeral 9 del artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO ha regulado el Principio de Presunción de Licitud, el cual establece que "Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario";

Que, el Órgano Instructor en el Informe N° 011-2025-GRA/GG-GRDE (EXP. N° 090-2023-GRA/ST), recomienda se IMPONGA la sanción disciplinaria suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de quince (15) días, al servidor Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho; por lo que, este Órgano Sancionador confirma la recomendación realizada por el Órgano Instructor, por los fundamentos expuestos y, conforme a lo previsto en la normativa establecida por Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, de acuerdo a los hechos imputados mediante Carta N° 07-2024-GRA/GG-GRDE, de fecha 18 de mayo de 2024.

Por lo tanto, la determinación para imponer la responsabilidad administrativa disciplinaria contra el procesado, se efectúa de conformidad a lo establecido por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, en concordancia al precedente administrativo sobre criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobada con Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en ese sentido, para imponer la sanción contra el servidor, se ha considerado la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar; por ello de los actuados se evidencian suficientes elementos de convicción de la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario; incurrido por el servidor, por lo tanto se ha determinado y evaluado la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:**

No se ha vulnerado el interés general.

Se ha vulnerado el bien jurídico protegido, del adecuado funcionamiento de la Administración Pública, toda vez que, el procesado no ha orientado las acciones de política dictadas por el ministerio de energía y Minas²³(en específico el cumplimiento del D.S N°024-2016-EM).

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:

No se configura esta condición.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerla y apreciarlas debidamente:

Se configura esta condición, por cuanto el servidor: Rubén Ovidio Rivera Chávez, al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario ostentaba el cargo de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción:

No se configura esta condición.

e) La concurrencia de varias faltas:

No se configura esta condición.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:

No se configura esta condición.

g) La reincidencia en la comisión de las faltas:

No se configura esta condición.

h) La continuidad en la comisión de las faltas:

No se configura esta condición.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:

No se configura esta condición.

Que, la facultad de sancionar, potestad sancionadora disciplinaria o **ius puniendi**, en términos generales es una prerrogativa de los empleadores inherente al Poder de dirección tanto en el ámbito público como el privado; tiene sustento en la relación de subordinación que nace entre un trabajador y su empleador a partir del contrato de trabajo, de esta manera, permite sancionar aquellas acciones u omisiones que pudieran constituir falta dentro de la relación laboral por el incumplimiento de obligaciones o deberes que emanan de un contrato de trabajo.

En el ámbito público, la potestad disciplinaria sirve a la administración para la tutela de su organización, y consustancial a ello, garantiza el orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas. Por esta razón, no solo se limita a sancionar el incumplimiento de deberes u obligación que tenga su origen en el contrato de trabajo, sino en general, ya que se extiende a cualquier incumplimiento de deber, principios o prohibiciones que imponga el ejercicio de la función pública, ya sea a través de la Constitución, leyes u otras normas de menor jerarquía, pues de ello depende el adecuado desempeño del aparato estatal.

²³ De la Concesión minera Santiago 3 y labores mineras artesanales de Luicho

Por su parte el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria en relación a la Razonabilidad y Proporcionalidad de la sanción administrativa, define: "(...) *está condicionada en cuanto a su propia validez, al respeto de la constitución, los principios constitucionales y, en particular a la observancia de los derechos fundamentados. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso, y en consecuencia de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad), que lo conforman*"²⁴.

Estando dentro de ese contexto, la posible sanción a aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores debe darse en observancia al - **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**, que refiere: "*Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido*".

Aunado a ello el Tribunal Constitucional ha manifestado que: "*el Principio de Razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamientos 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*"²⁵.

Asimismo, el - **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**, establecido bajo los cánones de los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu, ambos principios reconocidos por la Constitución Política, artículo 200²⁶ (último párrafo) y supone proporción entre los medios utilizados y la finalidad perseguida. Debe existir una correlación entre **la infracción cometida y la sanción a aplicar**. Con sus sub principios:

a) Idoneidad: "*Toda medida que implique una intervención en los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente válido*".

Estando a lo dispuesto por el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se advierte que la propuesta de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de quince (15) días, a imponerse al procesado, además de cumplir con el propósito punitivo cumple razonablemente con el objetivo de evitar la comisión de la conducta sancionables no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, en razón a ello el Órgano Instructor determina que este tipo de sanción sería suficiente para disuadir el incumplimiento de sus funciones, con relación al cargo que venía desempeñando. Por lo que la sanción resulta adecuada para evitar ese tipo de conductas.

²⁴ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente N° 1003-98-AA/TC

²⁵ Fundamento 15° de la Sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC.

²⁶ Constitución política del Perú.

Artículo 200°.

(...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo.

- b) **Necesidad:** *"No debe existir otro medio alternativo que, por lo menos, muestre la misma idoneidad para la consecución del fin propuesto y que sea benigno con el derecho afectado".* Se debe precisar que, estando a la sanción prevista en el inc. b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es posible establecer que la sanción impuesta al servidor Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho; se encuentran dentro del margen previsto para la infracción imputada.
- a) **Proporcionalidad:** *"El grado de intensidad en el que se realice el objetivo de la medida dictada debe ser equivalente al grado de intensidad en el que se afecte el derecho fundamental".*

Aunado al párrafo precedente, es de precisar que el Tribunal Constitucional ha manifestado **que durante el ejercicio de la potestad sancionadora** (la misma que puede hacer extensiva a la disciplinaria) *"(...) los órganos de la administración pública están obligados a respetar los derechos reconocidos en la Constitución. Esta constrictión se impone por las exigencias que se derivan del derecho al debido proceso sustantivo, entre otras que el resultado de una sanción en el plano administrativo, no solo debe ser consecuencia de que se respete las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad".*

Cabe precisar que, para la determinación de responsabilidad administrativa, el órgano sancionador actuó en observancia de lo dispuesto por el inciso a) del artículo 103° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que establece: *"Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título"*

Que, en el presente caso, corresponde la aplicación de la sanción propuesta contra el procesado, de acuerdo a los fundamentos expuestos en el presente informe, se **ACREDITA** que el procesado: Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho, incurrió en la comisión de faltas de carácter disciplinario, toda vez que, no ha *orientado las acciones de política dictadas por el ministerio de energía y Minas*²⁷ *(en específico el cumplimiento del D.S N°024-2016-EM, en sus artículos 33°²⁸, 36°²⁹ y 97°³⁰)* al haberse constatado que, la gran mayoría de operadores mineros de la concesión Minera Santiago 3., Bocamina Chocolo y labores artesanales de Luicho desconocían las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, *adicionalmente, el procesado tampoco ha supervisado las acciones de política dictadas por el ministerio de energía y Minas(D.S N°024-2016-EM³¹)* al evidenciarse que estos mineros carecían de los documentos sobre gestión de seguridad ocupacional tales como: IPERC, Línea de Base, Mapa de riesgos, PETS, PETAR, Registro de Inspecciones y Capacitaciones; asimismo, en las concesión Minera Santiago 3., Bocamina Chocolo se colige la *presunta omisión de su función de hacer cumplir las políticas sectoriales emitidos por el Ministerio de Energía y Minas, esto es el Art. 224-e, Art. 224-f y Art. 398- c del D.S N°024-2016-EM*(Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería), debido a que se constató que el camino de acceso

²⁷ De la Concesión minera Santiago 3 y labores mineras artesanales de Luicho

²⁸ Artículo 33. "(...) se deberá elaborar e implementar los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad y Salud Ocupacional, estándares y PETS para cada uno de los procesos de la actividad minera que desarrollan, poniendo énfasis en las labores de alto riesgo"

²⁹ Artículo 36. "Para desarrollar trabajos de alto riesgo, así como para el uso de equipos u otros que contengan material radioactivo, es obligatorio que los trabajadores designados cuenten con los PETAR correspondientes."

³⁰ Artículo 97°. "El titular de actividad minera debe elaborar la línea base de la IPERC, de acuerdo al ANEXO 8, como mínimo, y sobre dicha base elabora el mapa de riesgos, los cuales deben formar parte del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional. La línea base de la IPERC debe ser actualizada anualmente por el titular de actividad minera"

³¹ Art. 33, art. 36 y art. 97.

en superficie las gradas no tienen pasamanos(tercera línea de apoyo), estación de residuos se encuentran totalmente llenos sin la debida segregación, de igual manera se advierte que en las labores de la concesión minera Santiago 3 de Luicho los contratos de explotación con el concesionario, se encontraban vencidos y que no contaban con servicios básicos de agua y saneamiento³².

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 87°, 91°, 93.1), 93.2), 93.3) del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con los artículos 102°, 103°, inciso b) del artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; por lo que, amerita la imposición de una sanción disciplinaria conforme a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, previsto en los numerales 6) y 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; en ese sentido valorando las pruebas y en observancia a los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad; y habiendo solicitado el servidor procesado el respectivo Informe Oral, este órgano sancionador determina que, la sanción aplicable sea suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de un (01) mes, contra el servidor Américo Águila Pérez en su condición de Residente de Obra: *"Mejoramiento del Sistema Hidráulico Cachi en la Región de Ayacucho (OPEMAN) – Oficina de Operación y Mantenimiento Hidráulico del GRA"*, por lo que procede a su oficialización a través del presente acto resolutivo.

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZOS PARA IMPUGNAR

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Decreto Supremos N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá imponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.

Que, en el caso se interponga recurso de reconsideración, esta se dirigirá al Órgano Sancionador, de conformidad al artículo 118° del Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, quien encargara de resolverlo;

Que, en el presente caso de que se interponga recurso de apelación, este se presentara ante el Órgano Sancionador, quien eleva los actuados al Tribunal del Servicio Civil, a fin de que sea resuelto por el órgano competente, agotándose la vía administrativa.

Que, estando a las consideraciones precedentemente expuestas y de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902, 28013, 28926, 28961, 28968 y 29053, Ley de reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305; y demás artículos citados de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, modificado por los Decretos Legislativos N° 1019 y 1272.

³² Hechos que se advierten de la Fiscalización y Constatación que realizó el Consejo Regional y detalla en el Informe de Fiscalización N°008-2023- GRA/CR-PCEMH-JEHA, de fecha 18 de abril de 2023, aprobado mediante Acuerdo de Consejo Regional N°032-2023-GRA/CR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – IMPONER la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de quince (15) días, contra el servidor Rubén Ovidio Rivera Chávez, en su condición de Director Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Ayacucho, conforme a los fundamentos precedentemente expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - OFICIALIZAR la sanción impuesta al procesado mediante la comunicación del presente acto resolutivo y demás formalidades establecidas por ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 90° de la Ley N° 30057, concordante con el ítem b) del numeral 93.1, del artículo 93°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER a la Secretaría General, efectúe la NOTIFICACIÓN de la presente resolución al servidor sancionado, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 115° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el numeral 24.1 del artículo 24 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y las demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER la ejecución de la sanción por parte de los órganos competentes dentro de los parámetros vertidos en la presente resolución, en conformidad a lo previsto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y a sus funciones establecidas.

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER a la Secretaría General efectúe la NOTIFICACIÓN de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, Responsable del Área de Escalafón, Responsable del Área de Registro y Control de personal, Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, Secretaría Técnica del PAD y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. WILLIAM GÓMEZ APONTE
DIRECTOR

