



# Resolución Secretarial

Lima, 4 de Marzo del 2022

**VISTO:** El Expediente N° 385-MINSA de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Salud, relacionado con el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el señor Oswaldo García Bedoya; el Oficio N° 2107-2021-OGGRH/MINSA y el Informe N° 031-2021-OGGRH/MINSA, elaborado por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, en su calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario; y,

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios a las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de éstas;

Que, debe señalarse que la precitada Ley, vigente desde el 5 de julio de 2013, establece que las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican una vez que las normas reglamentarias de dicha materia se encuentren vigentes, de conformidad con su Novena Disposición Complementaria Final;

Que, de este modo, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente desde el 14 de junio de 2014, 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;

Que, siendo así, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, así como de su Reglamento General, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, por lo que a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento;

**Identificación del servidor o ex servidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.**

Que, el señor **OSWALDO GARCÍA BEDOYA** (en adelante, el señor García), identificado con DNI N° 10001151, durante la comisión del hecho materia de imputación, ostentó el cargo de Director General de la Oficina General de Administración del Ministerio de Salud, desde el día 13 de enero de 2019 hasta el día 19 de setiembre de 2019, conforme a las Resoluciones Ministeriales N°s 031-2019/MINSA y 863-2019/MINSA, respectivamente;



## **Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.**

### Denuncias.

Que, con fecha 4 de abril de 2019, la entonces Directora Ejecutiva de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lic. Wendy Karim Chávez Abanto, mediante Memorando N° 053-2019-ODRH-OGGRH/MINSA, puso en conocimiento de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Salud (en adelante, STOIPAD) la denuncia por acoso sexual presentada por la ciudadana de iniciales J.M.V.C en contra del señor García;

Que, con fecha 9 de abril de 2019, la ciudadana de iniciales J.E.T.C. presentó una denuncia por acoso sexual presentada en contra del señor García rindió su declaración;

Que, con fecha 10 de abril de 2019, la ciudadana de iniciales A.R.CH.P. presentó una denuncia por acoso sexual presentada en contra del señor García rindió su declaración;

Que, con fecha 6 de mayo de 2019, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud (en adelante, OGGRH) tomó conocimiento del presente caso, de acuerdo al escrito S/N presentado en la misma fecha por la ciudadana de iniciales J.M.V.C. (Ref. Exp. N° 19-047722-001);

### Primer proceso administrativo disciplinario declarado nulo.

Que, con fecha 10 de marzo de 2020, la STOIPAD, a cargo de la Abog. Delcy Gabi Pretel Palomino, emitió la Nota Informativa N° 029-2020-OGGRH-STOIPAD/MINSA, precalificando los hechos denunciados y recomendando a la OGGRH constituirse como órgano instructor del presente caso para dar inicio al respectivo inicio de proceso administrativo disciplinario (en adelante, el PAD) al señor García, por presuntamente haber incurrido en la falta administrativa tipificada en el literal k) de su artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, con fecha 13 de marzo de 2020, el entonces órgano instructor del presente caso, mediante Oficio N° 1011-2020-OGGRH/MINSA, notificó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el señor García. Sin embargo, mediante Resolución Secretarial N° 142-2021/MINSA, de fecha 24 de junio de 2021, notificado el 25 de junio de 2021, se declaró la nulidad de dicho procedimiento, retro trayéndose los actuados al momento previo a la emisión del acto de inicio del PAD, por los fundamentos expuestos en la citada resolución;

### Suspensión de plazos procedimentales aplicables al régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, con fecha 30 de mayo de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC emitida por el Tribunal del Servicio Civil, mediante el cual se acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 37, 38, 39, 41, 42, 43 y 44 de la presente resolución. Al respecto, el Fundamento N° 42 determinó lo siguiente: *"Atendiendo a tales consideraciones, en estricto respeto, observancia y respaldo a las medidas adoptadas con el único fin de preservar la vida de la Nación, el pleno del Tribunal considera que corresponde la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados"*;

### Designación de Secretaria Técnica suplente para el presente caso.

Que, con fecha 10 de agosto de 2021, mediante Resolución Secretarial N° 199-2021/MINSA, se designó a la Abog. Diana Paola Falconí Cutipa como Secretaria Técnica Suplente de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativo Disciplinarios (en adelante, Abog. Falconí), para la evaluación de los hechos señalados en las Actas de Declaración de fechas 5 y 10 de abril de 2019, respectivamente, en el extremo que involucra al señor García.





# Resolución Secretarial

Lima, ...4... de... Marzo... del... 2022

## Segundo proceso administrativo disciplinario.

Que, con fecha 12 de agosto de 2021, se emitió el Informe N° 097-2021-STOIPAD-OGGRH/MINSA, precalificando el hecho denunciado y recomendando a la OGGRH constituirse como órgano instructor del presente caso para dar inicio al respectivo inicio de PAD contra el señor García, por presuntamente haber incurrido en la falta administrativa tipificada en el literal k)<sup>1</sup> de su artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, proceso que se materializó con el Oficio N° 2107-2021-OGGRH/MINSA<sup>2</sup>, notificado el 13 de agosto de 2021.

## **Fundamentación de las razones por las que se archiva. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.**

Que, con fecha 7 de setiembre de 2021, el señor García presentó sus descargos, los cuales fueron evaluados a través del Informe N° 031-2021-OGGRH/MINSA, de fecha 28 de diciembre de 2021, en el que recomendó el archivo del procedimiento administrativo disciplinario iniciado a través del Oficio N° 2107-2021-OGGRH/MINSA;

Que, en mérito a lo previsto en el numeral 6.2<sup>3</sup> del artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, este Órgano Sancionador precisa que los términos del Informe N° 031-2021-OGGRH/MINSA, forman parte integrante de la motivación de la presente resolución;



<sup>1</sup> 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:

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima”.

<sup>2</sup> Al momento de notificar el acto de inicio de PAD, a través del Oficio N° 409-2021-STOIPAD-OGGRH/MINSA, se proporcionó al señor García mil cuatrocientos diez (1, 410) folios que constituyen los antecedentes documentales que dieron origen a la emisión del PAD.

<sup>3</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 6.- Motivación del acto administrativo

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

Que, con fecha 30 de diciembre de 2021, esta autoridad administrativa, mediante Oficio N° 5846-2021-SG/MINSA remitió al señor García el Informe N° 031-2021-OGGRH/MINSA, a fin de que tome conocimiento del contenido del mismo y, de considerarlo pertinente, solicitar el respectivo uso del informe oral. Sin embargo, su abogado Christian Gauthier, manifestó, en representación del señor García, que no haría uso del informe oral; con lo cual se concluye que durante todo el desarrollo de la investigación preliminar y del presente proceso administrativo disciplinario se ha garantizado estrictamente los Principios de Legalidad, así como del Debido Proceso, regulados en los numerales 1<sup>4</sup> y 2<sup>5</sup> del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Acreditación de manifestaciones de hostigamiento sexual:

Que, esta autoridad, teniendo en consideración el Informe de vistos, estima que deben tenerse en cuenta reglas como las establecidas en el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que precisa, que: *"para la valoración de los medios probatorios se observan, entre otros, las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia. Se debe evitar en todos los ámbitos del proceso, la aplicación de criterios basados en estereotipos de género y otros que generan discriminación". Igualmente, señala que: "en la valoración de la declaración de la víctima, los operadores y operadoras de justicia, especialmente deben observar la posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación";*

Que, asimismo, es importante tener en cuenta pautas como las establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116;

**CUADRO N° 1**

<p><b>GARANTÍAS DE CERTEZAS</b></p>	<p>Apreciaciones vertidas en los "Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo "Trabaja Sin Acoso", aprobado por Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el día 21 de setiembre de 2019</p>	<p><b>CUMPLE</b></p> <p><b>o</b></p> <p><b>NO CUMPLE</b></p>
<p>a) Ausencia de incredulidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.</p>	<p><u>Evitar valoraciones parcializadas sobre la declaración de la víctima.</u></p> <p>No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada.</p>	<p><b>NO CUMPLE</b></p> <p><u>Con relación a la ciudadana de iniciales J.M.V.C.:</u></p> <p>Durante la primera semana del mes de marzo del 2019, el señor García presuntamente habría citado a la ciudadana de iniciales J.M.V.C. a su oficina para proponerle que trabaje bajo el régimen laboral CAS en la Oficina de Cobranza Coactiva de la Oficina General de Administración del Ministerio de Salud, toda vez que una abogada estaba renunciando a dicha área.</p>



<sup>4</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa**

**1. Legalidad.-** Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

<sup>5</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa**

**2. Debido procedimiento.-** No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.



# Resolución Secretarial

Lima, ...4... de... Marzo..... del... 2022

		<p>Sin embargo, durante la segunda semana del mes de marzo del 2019, la Jefa de Equipo de Presupuesto de la Oficina General de Administración del Ministerio de Salud, Sra. Peregrina Rodríguez (entonces jefa inmediata de la ciudadana de iniciales J.M.V.C.) habría manifestado a la ciudadana de iniciales J.M.V.C. que ya no laboraría en la Oficina de Cobranza Coactiva del Ministerio de Salud, situación que causó sorpresa malestar e indignación en la presunta víctima.</p> <p>Finalmente, se deja constancia que la STOIPAD – MINSA conoció de los casos en los que estaban involucradas las otras dos (2) denunciantes por comunicación de la ciudadana de iniciales J.M.V.C. Las tres (3) denunciantes, entre otros y otras, conformaban el personal de la Oficina General de Administración del Ministerio de Salud, en consecuencia, se desprende que las denunciantes se conocían, considerando que tenían actividades y funciones afines dentro de la estructura de la referida oficina.</p> <p>En ese sentido, se puede señalar que existen valoraciones parcializadas sobre la declaración de las presuntas víctimas.</p>
<p>b) Verosimilitud, que no sólo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración, sino que <b>debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.</b></p>	<p><u>Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima.</u></p> <p>Valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado. (Por ejemplo: confirmar la hora de salida de ambos involucrados cuando sea un caso ocurrido fuera del horario de trabajo).</p>	<p><b>NO CUMPLE</b></p> <p>Estando a la visualización de las imágenes y a la declaración de dos (2) testigos, no se aprecia que el señor García haya incurrido en las conductas atribuidas.</p>
<p>c) Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior”.</p>	<p><u>Considerar la persistencia de la víctima en su acusación.</u></p> <p>En este caso deberá tratarse de una acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones.</p>	<p><b>NO CUMPLE</b></p> <p>Al respecto, si bien las denunciantes persistieron en sus denuncias desde que las interpusieron, sin embargo, éstas no se encuentran respaldadas en medio probatorio objetivo alguno, por lo que no existe certeza ni convicción jurídica respecto del cumplimiento de esta garantía.</p>



Que, sobre la base de lo expuesto, se considera que se ha configurado la existencia de una duda razonable respecto de la responsabilidad del señor García en el presente caso, la cual, en virtud del principio de presunción de inocencia, debe ser utilizado a favor éste para su absolución de los hechos y de la falta imputada; toda vez que, de los actuados que obran en el expediente no han llegado formar certeza ni convicción jurídica respecto a los hechos denunciados;

Que, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 1172-2003-HC/TC ha señalado con relación al Principio de Presunción De Inocencia, lo siguiente:

*"(...) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable".*

Que, debe considerarse que los procedimientos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la responsabilidad de los servidores debe estar debidamente comprobada a través de las pruebas idóneas cuya suma generen plena convicción al empleador; de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del señor García;

Que, ahora bien, tal como se precisó anteriormente, con fecha 13 de agosto de 2021, mediante Oficio N° 2107-2021-OGGRH/MINSA, se dictó y notificó el acto de inicio de PAD al señor García con la posible sanción de destitución, dado a la gravedad de los hechos denunciados y que las mismas, inicialmente, cumplieran con las pautas establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116, señalándose en el fundamento 10° lo siguiente:

*"(...) 10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico <testis unus testis nullus>, tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Las garantías de certeza serían las siguientes:*

- Ausencia de incredulidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.*
- Verosimilitud, que no sólo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.*
- Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior". (Coherencia y solidez en el relato).*

Que, sin embargo, bajo los criterios antes desarrollados, no habiéndose comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, esta autoridad administrativa estima que corresponde el archivo del presente procedimiento administrativo disciplinario iniciado a través del Oficio N° 2107-2021-OGGRH/MINSA, por la presunta comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, N° 084-2016-PCM, N° 012-2017-JUS, N° 117-2017-PCM y N° 127-2019-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "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, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- ARCHIVAR** el proceso administrativo disciplinario iniciado al señor **OSWALDO GARCÍA BEDOYA** a través del Oficio N° 2107-2021-OGGRH/MINSA, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución Secretarial.





# Resolución Secretarial

Lima, ...4... de... Marzo... del 2022

**Artículo 2.-** Notificar la presente resolución al señor **OSWALDO GARCÍA BEDOYA** y a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, para los fines correspondientes.

**Regístrese y comuníquese.**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "María Elena Juscamaita Aranguena".

MARÍA ELENA JUSCAMAITA ARANGÜENA  
Secretaria General  
MINISTERIO DE SALUD

