

**Acta No.081/2016 de Sesión Extraordinaria.** En la sala de sesiones de la Presidencia del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, en lo sucesivo ISBM: San Salvador, a las doce horas con treinta minutos del día ocho de enero del año dos mil dieciséis. Reunidos para celebrar sesión extraordinaria, los señores: profesor **Rafael Antonio Coto López**, Director Presidente; y **encontrándose presentes desde el inicio los Directores Propietarios:** licenciado **Juan Francisco Carrillo Alvarado** y licenciada **Eduviges del Tránsito Henríquez de Herrera**, nombrados por el Ministerio de Educación (MINED); doctor **Milton Giovanni Escobar Aguilar**, nombrado por el Ministerio de Salud; ingeniero **José Oscar Guevara Álvarez**, en representación de los educadores que laboran en las unidades técnicas del Ministerio de Educación; así como también los licenciados **Paz Zetino Gutiérrez, Francisco Cruz Martínez y Héctor Antonio Yanes**, los tres en representación de los servidores públicos docentes que prestan sus servicios al Estado en el Ramo de Educación, desempeñando la docencia o labores de dirección. Además, se cuenta, con la presencia de los siguientes **Directores Suplentes:** licenciados **Xiomara Guadalupe Rodríguez Amaya y Robín Haroldo Agreda Trujillo**, Primera y Segundo Directores nombrados por el MINED, respectivamente; licenciado **Ernesto Antonio Esperanza León**, en representación de los educadores que laboran en las unidades técnicas del Ministerio de Educación; y los licenciados **José Carlos Olano Guzmán, José Efraín Cardoza Cardoza y José Mario Morales Álvarez**, los tres en representación de los servidores públicos docentes que prestan sus servicios al Estado en el Ramo de Educación, desempeñando la docencia o labores de dirección. Se hace constar que el licenciado **Salomón Cuéllar Chávez**, Director Propietario nombrado por el Ministerio de Hacienda, avisó telefónicamente que debido a compromiso laboral no puede estar al inicio de la sesión, pero que se incorporará a ésta aproximadamente en una hora. Cabe mencionar que solicitaron disculpas por no poder asistir debido a compromisos laborales, **los Directores Suplentes siguientes:** licenciado **Carlos Gustavo Salazar Alvarado** y doctor **Luis Enrique Fuentes**, nombrados por el Ministerio de Hacienda y Ministerio de Salud, respectivamente. Los Directores y Directoras asistentes atendieron convocatoria efectuada por el Director Presidente, de conformidad con lo que establece el Artículo Diez literal "a", Artículo Catorce y Artículo Veintidós literal "b", de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, ISBM.

**Punto Uno: Establecimiento de Quórum.**

Contándose con la presencia de **ocho Directores Propietarios, el quórum quedó establecido legalmente**, conforme a lo establecido en el Artículo Doce y Catorce de la Ley del ISBM, y el Artículo Nueve del Reglamento Interno de Sesiones del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial; asimismo y con base en lo regulado en el inciso final del Artículo Catorce de la referida Ley, los Directores Suplentes que se encuentran presentes en el

*Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.*



1. En fecha 17 de diciembre del año 2015, el Jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, licenciado Milton Antonio Viche Majano solicitó a la Jefa de la División de Operaciones, Arq. Aniara Bernardina Mejía López, quien actualmente coordina las actividades del Departamento de Desarrollo Humano como superior jerárquica por encontrarse acéfalo dicho departamento, dar inicio a procesos sancionatorios contra tres empleados que se desempeñan en el Policlínico Magisterial de Soyapango, conforme al siguiente detalle:

Empleada/o	No. de Contrato	Fecha de ingreso	Lugar de desempeño de funciones	Cargo nominal y funcional	Presunta conducta irregular	Sanción solicitada
#####	##/###/#	**/**/** **	Policlínico Magisterial de Soyapango	Auxiliar de Enfermería	Complicidad en la suplantación de identidad al apoyar en la elaboración de un “Formulario para Exámenes de Laboratorio Clínico uso para Laboratorio Institucional” a nombre de la docente #####, con ID ##, para que la empleada ##### se practicara 17 exámenes de laboratorio clínico con equipo médico del ISBM, así como haber utilizado los bienes y servicios del ISBM para provecho propio o para terceros. Además de considerarse una posible conducta ilícita al falsificar un documento público.	Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad del ISBM conforme a lo establecido en el Art. 65 literales b) y c), en relación al Art. 82 literales d), j) y r) del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, Art. 24 del Código de Trabajo, Art. 5 y 8 de la Ley de Ética Gubernamental.
#####	***/* ***	**/**/** **	Policlínico Magisterial de Soyapango	Colaborador Administrativo I con funciones de Auxiliar Administrativo.	Suplantación de identidad al falsificar un “Formulario para Exámenes de Laboratorio Clínico uso para Laboratorio Institucional” a nombre de la docente #####, con ID ###, así como haber utilizado los bienes y servicios del ISBM para provecho propio. Además de considerarse una posible conducta ilícita al falsificar un documento público.	Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad del ISBM conforme a lo establecido en el Art. 65 literales b) y c), en relación al Art. 82 literales d), j) y r) del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, Art. 24 del Código de Trabajo, Art. 5 y 8 de la Ley de Ética Gubernamental.
#####	***/* ***	**/**/** **	Policlínico Magisterial de Soyapango	Médico Magisterial con funciones de Médico de atención primaria de salud	Participar en la suplantación de identidad al firmar y sellar un “Formulario para Exámenes de Laboratorio Clínico uso para Laboratorio Institucional” a nombre de la docente #####, con ID ###, para que la empleada ##### se practicara diecisiete exámenes de laboratorio clínico con	Suspensión sin goce de sueldo por un día conforme a lo establecido en el Art. 65 literal c), en relación al Art. 81 literal b) del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM.

*Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.*

					equipo médico del ISBM, así como haber utilizado los bienes y servicios del ISBM para provecho de terceros.	
--	--	--	--	--	---	--

2. El 23 de diciembre del año 2015, se solicitó a la Presidencia por parte de la Jefa de la División de Operaciones, el inicio del procedimiento para la aplicación de sanción de terminación de contrato individual de trabajo para las empleadas ##### y #####, y de suspensión sin goce de sueldo de un día al empleado #####, conforme a la información antes detallada.
3. La Presidencia en seguimiento a los procedimientos números 3.2.10 Aplicación de sanciones de suspensión por parte del Presidente del ISBM y 3.2.11 Aplicación de Sanciones de Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para el ISBM, emitió las resoluciones de inicio de proceso sancionatorio números P-TERMINACIÓN/ENE/01-2016 a la empleada ##, P-TERMINACIÓN/ENE/02-2016 a la empleada ##, y P-SUSPENSIÓN/ENE/01-2016 al empleado ##, siendo importante mencionar que las dos primeras resoluciones han sido notificadas, la relativa a la empleada ##, en fecha 06 de enero de 2016 y a la empleada ## el 07 de enero de 2016, quedando pendiente de notificación la resolución del empleado ##.

En dichas resoluciones se da inicio a los correspondientes procesos sancionatorios y se otorga un plazo de 3 días hábiles a partir del día siguiente a la respectiva notificación para que los empleados ejerzan su derecho de audiencia y presenten la documentación que fuese necesaria en descargo de la falta que se les imputa. En ese sentido los plazos otorgados vencen la próxima semana.

4. Que esta Presidencia ha revisado preliminarmente los documentos de la presunta conducta irregular cometida por los empleados antes mencionados, que fueron anexados a la solicitud de inicio de procesos sancionatorios y que consisten:
- a) Informe de suplantación de identidad de usuaria del programa de salud por parte de trabajador, emitido por el doctor Jhosnny Eddie Gómez López, Jefe de la División de Servicios de Salud, en el que se comunica el hallazgo encontrado por la ##, ## quien detectó que 17 pruebas de laboratorio solicitadas por el Policlínico Magisterial de Soyapango no corresponden a la usuaria c
- b) Informe de la Coordinadora del Policlínico Magisterial de Soyapango, licenciada Sandra Raquel Henríquez, en el que se comunica los hechos acontecidos en fecha 10 de noviembre de 2015, en relación a 17 pruebas de laboratorio clínico institucional.
- c) Informe del doctor, ## Médico Magisterial que autorizó el formulario para

*Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.*

realizarse 17 pruebas de laboratorio clínico institucional con el nombre de la usuaria  
#####.

Asimismo, se ha verificado que consta en la correspondencia presentada a esta Presidencia, memorando del Jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales en el que se remite carta suscrita por la Auxiliar de Enfermería ##### en la que manifiesta lo siguiente:

“El día 10 de noviembre de 2015 la señora ##### estaba mal. Le tome la tensión arterial ###/### se tomó la frecuencia cardíaca #####, el ritmo cardíaco era #####, se observaba #####, le sugerí que descansara un rato pero me pidió que le sacara los exámenes indicados por el cardiólogo de ISSS no se los había hecho por falta de tiempo, quería saber cómo estaba el funcionamiento metabólico de ella.

Y yo al ver el estado de la señora ##### accedí a sacarle los exámenes, sin pensar en el problema legal que podría ocurrir. Lo hice con toda la buena fe de ayudar”.

5. Que considerando los documentos agregados a los procesos, y lo dispuesto en el Art. 85 del Reglamento Interno de Trabajo, que establece “*que una vez se haya escuchado al empleado y este haya presentado los argumentos de descargo, la autoridad a la que corresponde imponer la sanción podrá ratificar, disminuir o aumentar la sanción establecida en atención a circunstancias atenuantes tales como conducta anterior, tiempo de servicio, eficiencia del empleado, etc.*”, esta Presidencia estima que no obstante no han finalizado los plazos para presentar alegatos de defensa de los empleados ##### , ##### y ##### , considera procedente atenuar la sanción para las dos empleadas, en vista que de acuerdo a los hechos planteados no existen indicios de premeditación y alevosía en el cometimiento de la falta para recomendar al Consejo Directivo una terminación de contrato individual de trabajo, asimismo, la jefatura inmediata ha manifestado en su informe que “me ha sorprendido el comportamiento de la señorita ##### como el de mi Auxiliar ##### porque siempre han sido personas comprometidas con la institución para brindar un buen servicio a nuestros usuarios y hasta el momento no he tenido quejas de los usuarios para ninguna de ellas. Espero que este inconveniente se resuelva de una manera favorable”, **por lo que se recomendará por la Presidencia, en la correspondiente etapa del procedimiento administrativo una suspensión sin goce de sueldo por más de un día, debiendo tramitarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de conformidad al Art. 305 del Código de Trabajo.**

En el caso del empleado ##### , hasta el momento se considera que es procedente recomendar la ratificación de una suspensión sin goce de sueldo.

Finalmente es importante mencionar, que el presente informe es de carácter urgente para hacer del conocimiento de Consejo Directivo que la Presidencia recomendará atenuar la  
*Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.*



Social, como se ha hecho en otros procesos, y considera que el caso del doctor ##### se le puede sancionar con un día de suspensión sin goce de sueldo.

Explicado lo anterior, el Director Presidente manifestó al Consejo Directivo que su propuesta para tomar Acuerdo en la sesión de hoy, sería la siguiente:

- a) Mutar la sanción de terminación de la relación laboral de las trabajadoras ##### y de #####, por la sanción de suspensión de más de un día sin goce de sueldo; aclaró que los días exactos de suspensión se definirían en una próxima sesión, cuando se les presentara el Punto correspondiente, habiéndose concluido el debido proceso. Los plazos para que ellas hagan uso de su derecho de defensa vencen uno el día lunes 11 de enero de este año, y el otro el día doce del mismo mes y año.
- b) Mantener la sanción de suspensión sin goce de sueldo por un día al doctor #####, como se le está tramitando el proceso sancionatorio.

El Director Presidente explicó que con las sanciones que consisten en suspensión sin goce de sueldo no se tiene la situación de que prescriba plazo alguno porque son medidas administrativas que no le daña la relación laboral y hay jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en ese sentido. Sin embargo, está claro que independientemente de que se apruebe la mutación de la sanción, siempre se tendrá que notificar a la Fiscalía General de la República sobre la posible comisión de un ilícito penal, ya que las instituciones públicas tienen el deber de dar aviso cuando tengan conocimiento de indicios de ello.

A continuación solicitó a los presentes pronunciarse al respecto:

- 1) El licenciado José Carlos Olano Guzmán, preguntó sobre quién está la responsabilidad de iniciar y pasar para aprobación los procesos para despedir personal, porque le parece que es delicado y penada la falta de suplantación de identidad. El profesor Coto López reiteró que se avisará a la Fiscalía General de la República la suplantación de nombre.
- 2) El licenciado Paz Zetino Gutiérrez dijo que en un buen clima laboral se genera confianza, es lógico que el doctor pone la confianza en la enfermera, en este caso, le parece que el doctor confió en que la enfermera estaba actuando de la mejor forma. Por otra parte es de tomar en cuenta que la enfermera ha aceptado la falta y se deduce de la lectura del Punto que no hubo premeditación, sino que auxilió a su compañera, por lo tanto está de acuerdo en que no se destituyan a las compañeras sino que únicamente se les aplique la sanción de suspensión sin goce de sueldo, se le puede solicitar al Ministerio de Trabajo que no se apliquen los quince días de suspensión porque al final los dañados son el grupo familiar. El profesor Coto López reiteró que hasta una próxima sesión se podría discutir tomar Acuerdo

en este sentido, porque falta la respuesta de la otra compañera, es decir de la señora  
#####.

- 3) El licenciado Héctor Antonio Yanes preguntó cuántas veces ha pasado lo mismo, porque bien pudieran haber otros casos de los cuales se desconocen, por otra parte considera que el doctor si tuvo que haberse dado cuenta al firmar la orden de los exámenes, razón por la que propone que se le aplique la misma sanción que a las otras dos personas. El profesor Coto López, respondió que según pruebas solo dos casos de esta naturaleza se han dado, el de la doctora de Sonsonate y éste, lo demás es suposición y no hay pruebas.
- 4) El licenciado Salomón Cuéllar Chávez, manifestó estar de acuerdo con la propuesta del profesor Coto López en relación a la mutación de sancionar sin goce de sueldo en lugar de destitución o despido, él en lo personal está consciente que esta situación sucede en todas partes pues se trata de ayudar a los compañeros, no obstante está de acuerdo en crear precedentes y para ello es la suspensión sin goce de sueldo para que no vuelva a suceder, solo sería de esperar la próxima sesión para solicitar al Ministerio de Trabajo los quince días de suspensión.
- 5) El doctor Milton Giovanni Escobar Aguilar dijo que él está totalmente de acuerdo con la propuesta del profesor Coto López, no destituir sino sancionar sin goce de sueldo a las empleadas que les prescribe este día el plazo y al médico también aplicarle la sanción.
- 6) El licenciado Juan Francisco Carrillo Alvarado dijo que lo importante es tener todos los antecedentes en los expedientes y que estos sean revisados, según la lectura, se verifica que es la primera vez que ellos cometen la falta, es cierto que muchas ocasiones ciertas personas se aprovechan de otras, pero en este caso solo se trató de ayudar a la compañera, por lo tanto él está de acuerdo con la propuesta del profesor Coto López, no destituir sino sancionar, pero que no sean quince días porque como lo dijo el licenciado Paz Zetino se daña al grupo familiar.
- 7) El licenciado José Mario Morales Álvarez dijo que la falta cometida no se hizo con dolo y premeditación, sólo fue dar auxilio al estado en que se encontraba la compañera, más sin embargo se puede aplicar una sanción pero no destitución y en ese sentido está de acuerdo con la propuesta, reiterando una sanción mínima para todos sin goce de sueldo para no afectar mucho económicamente.

**El profesor Coto López** ante la situación dijo que la propuesta es de no destitución sino de sanción sin goce de sueldo, de reducir la sanción para todos por igual, hizo la reflexión que la suspensión sin goce de sueldo de menos a más, no está seguro de si se puede hacer y si él está facultado, entiende que es el Ministerio de Trabajo quien lo define, por lo tanto hizo la

*Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.*

consulta sobre esto a la licenciada **Ana Sofía Hidalgo Solís**, quien respondió que en materia de derecho laboral siempre se tiene que considerar lo más favorable al trabajador y que por lo mismo para poder aprobar un incremento a la sanción de suspensión sin goce de sueldo de más de un día, tiene que primero que haberse conferido el derecho de audiencia a favor del trabajador para conocer los argumentos que presenta en su defensa, así como también considerar otra información y documentos que puedan haber en el expediente, pues deben valorarse adecuadamente las circunstancias que rodearon los hechos, pero solamente respecto a lo que conste en el expediente, para que una vez establecida y graduada la infracción del trabajador, la sanción a imponer sea proporcional a ella. Continuó manifestando la licenciada Hidalgo que en el Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, existe un artículo que dispone que una vez escuchados los argumentos de defensa del trabajador, la autoridad que tiene la facultad para imponer la sanción puede valorar situaciones agravantes o atenuantes de cada caso específico, para definir cuál será la sanción que se aplique. Reiteró que cada expediente deberá ser analizado individualmente, antes de tomar la decisión de las sanciones que pueden imponerse.

**El profesor Coto López** reiteró que esta sesión extraordinaria obedece al plazo perentorio, de acordar destitución o sanción sin goce de sueldo, adicionalmente se tiene que notificar a la Fiscalía General de la República el caso de suplantación de nombre y es un delito reiterando que por ello es que se tiene que notificar, pero que administrativamente se tiene facultad para el proceso, más adelante se puede valorar de cuántos días se estaría aprobando la suspensión sin goce de sueldo, en una próxima sesión se conocería el proceso sancionatorio a la vicedirectora del Policlínico, solicitó nuevamente al Directorio efectuar la votación a la propuesta efectuada, en los términos siguientes:

- 1) Mutar la sanción de terminación de la relación laboral de las trabajadoras ##### y de ##### , por la sanción de suspensión de más de un día sin goce de sueldo; reiteró que los días exactos de suspensión se definirían en una próxima sesión, cuando se les presente el Punto correspondiente, habiéndose concluido el debido proceso.
- 2) Mantener la sanción de suspensión sin goce de sueldo por un día al doctor #####, como se está tramitando el proceso sancionatorio.
- 3) Encomendar al Director Presidente notificar a la Fiscalía General de la República, en relación a posible ilícito penal. Para esto se solicitaría el apoyo de la Unidad Jurídica.

Concluidas las participaciones y escuchada la última propuesta del Director Presidente, el pleno estuvo de acuerdo con ella, por lo que la decisión se tomó de manera unánime.

Conocido el informe presentado por el Director Presidente y agotadas las observaciones en relación al mismo; referente a procesos sancionatorios solicitados por la jefatura de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, en cuanto a presunta suplantación de usuaria para que empleada del ISBM tuviese acceso a servicios de laboratorio institucional; con base en lo dispuesto en el Artículo 20 literal a), y Artículo 22 literales a) y k), de la Ley del ISBM, el Consejo Directivo por unanimidad **ACUERDA:**

- I. **Dar por recibido y quedar enterados del Informe presentado por el Director Presidente, profesor Rafael Antonio Coto López,** sobre procesos sancionatorios solicitados por la Jefatura de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales en cuanto a presunta suplantación de usuaria, para que empleada del ISBM tuviese acceso a servicios de laboratorio institucional.
- II. **Aprobar la mutación de las sanciones de Terminación de Contrato,** como se iniciaron los procesos, y que se continúe con los mismos bajo las sanciones de **Suspensión por más de un día,** en el caso de las empleadas ##### , Auxiliar Administrativa, y #####, Auxiliar de Enfermería, ambas del Policlínico Magisterial de Soyapango. Todo lo anterior, de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo del ISBM y otras disposiciones legales que fueren aplicables.
- III. **Aprobar** que para el caso del doctor #####, el proceso sancionatorio continúe **conforme a la sanción solicitada inicialmente de Suspensión de un día,** y que dependiendo de los argumentos que exprese en el ejercicio de su derecho de audiencia u otros elementos que puedan constar en el expediente, y solo de ser necesario y si resultaran elementos agravantes, pudiera incrementarse un poco la sanción a efecto de que la misma sea proporcional a la infracción que finalmente se establezca, todo conforme al Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, el cual literalmente expresa: "**Art. 85.- Una vez se haya escuchado al empleado, y éste haya presentado los argumentos de descargo, la autoridad a quien corresponda imponer la sanción, podrá ratificar, disminuir o aumentar la sanción establecida en atención a circunstancias atenuantes tales como conducta anterior, tiempo de servicio, eficiencia del empleado, etc.**"
- IV. **Encomendar al Director Presidente con el apoyo de la Unidad Jurídica,** dar aviso a la Fiscalía General de la República, sobre la posible comisión de ilícito penal.
- V. **Aprobar el presente Acuerdo de aplicación inmediata para la continuidad de las acciones necesarias.**

Concluido el punto único de la agenda, el Director Presidente corroboró con el Directorio su disponibilidad para realizar la próxima sesión ordinaria como habían acordado antes, el día **martes doce de enero** del corriente año, a partir de las nueve horas con treinta minutos, en esta misma sala de sesiones; y por no haber objeción, todos quedaron convocados.

Y no habiendo más que hacer constar, se dio por finalizada la sesión a las catorce horas con treinta minutos del mismo día de su fecha, y se levanta la presente Acta cuyo contenido ratificamos y firmamos para constancia.-

Rafael Antonio Coto López  
**Director Presidente**

Juan Francisco Carrillo Alvarado  
**Director Propietario** por el  
**Ministerio de Educación**

Pasan firmas...

...Vienen firmas

Eduviges del Tránsito Henríquez de Herrera  
**Directora Propietaria** por el  
**Ministerio de Educación**

Salomón Cuéllar Chávez  
**Director Propietario** por el  
**Ministerio de Hacienda**

Milton Giovanni Escobar Aguilar  
**Director Propietario** por el  
**Ministerio de Salud**

José Oscar Guevara Álvarez  
**Director Propietario representante de**  
**Educadores en Unidades Técnicas del MINED**

Paz Zetino Gutiérrez  
**Director Propietario representante de**  
**Educadores en sector Docente o**  
**Labores de Dirección**

Francisco Cruz Martínez  
**Director Propietario representante de**  
**Educadores en sector Docente o**  
**Labores de Dirección**

Héctor Antonio Yanes  
**Director Propietario representante de**  
**Educadores en sector Docente o**  
**Labores de Dirección**