

La presente resolución en su versión original contiene datos personales y elementos de carácter confidencial. En ese contexto, es oportuno proteger la esfera privada de sus titulares. En tal sentido, conforme a lo establecido en el artículo 30 de la Ley de Acceso a la Información Pública, se extiende la siguiente versión pública:

218-A-17

TRIBUNAL DE ÉTICA GUBERNAMENTAL: San Salvador, a las diez horas con diez minutos del día trece de agosto de dos mil diecinueve.

Considerandos:

I. Relación de los hechos.

El presente procedimiento inició mediante aviso recibido en el sitio web institucional el día siete de agosto de dos mil diecisiete contra el señor Cristian Alejandro Mena Henríquez, Ayudante de Enfermería del Servicio de Agudos Hombres del Hospital Nacional General y de Psiquiatría "Dr. José Molina Martínez" (HNPM) del municipio de Soyapango, departamento de San Salvador.

a) Objeto del caso

Al investigado se le atribuye la posible transgresión a la prohibición ética de "*Realizar actividades privadas durante la jornada ordinaria de trabajo, salvo las permitidas por la ley*", regulada en el artículo 6 letra e) de la Ley de Ética Gubernamental, en lo sucesivo LEG, por cuanto según el informante anónimo, en el período comprendido entre enero y junio de dos mil diecisiete habría incumplido sus jornadas programadas en el referido hospital por realizar su servicio social en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar Especializada, ubicada en la Colonia San Fernando, municipio de Soyapango (UCSF Unicentro).

b) Desarrollo del procedimiento

1. Por resolución de las diez horas con cuarenta minutos del día dos de julio de dos mil dieciocho se ordenó la investigación preliminar del caso y se requirió informe al Director del HNPM (f. 2).

2. Mediante informe recibido en este Tribunal el día veintitrés de julio de dos mil dieciocho, el aludido Director respondió el requerimiento formulado (fs. 4 al 33).

3. En la resolución de las once horas con diez minutos del día diecinueve de febrero del corriente año se decretó la apertura del procedimiento administrativo sancionador contra el investigado y se le concedió el plazo de cinco días hábiles para que ejerciera su derecho de defensa (fs. 34 y 35).

4. Con el escrito presentado el día veintisiete de febrero del año en curso (fs. 38 y 39), el investigado agregó documentación y ejerció su derecho de defensa, aduciendo que:

- Solicitó con anticipación en el HNPM licencia sin goce de salario por dos meses, para la realización de sus horas sociales en la UCSF Unicentro, sin embargo le fue denegada.

-Las "justificaciones por enfermedad" que presentó en el mencionado hospital fueron reales, y no podía utilizarlas en la UCSF Unicentro porque, de no cumplir con el tiempo que se le había asignado para realizar sus horas sociales, se le acumulaba y debía reponerlo, lo cual se le dificultaba por su condición de estudiante.

- La realización de su servicio social en la UCSF Unicentro "(...)" puede ser considerada una actividad privada (...), y la prohibición ética que se le atribuye "(...)" conlleva el que el

empleado público infractor, este en una relación laboral formal en las dos instituciones públicas en la que se está realizando en una misma jornada ordinaria de trabajo remunerada (...)” [sic], situación que no concurre en su caso.

5. Mediante resolución de las doce horas del día dieciocho de marzo del presente año, se abrió a pruebas y se comisionó a los licenciados Nancy Lissette Avilés López y Herson Eduardo López Amaya como instructores (f. 40).

6. Con el escrito presentado el día once de abril del año que transcurre (fs. 46 al 50), el investigado incorporó prueba documental de descargo, reiteró sus alegaciones de defensa y agregó que no se configura la transgresión ética que se le atribuye por cuanto sus ausencias injustificadas durante los meses indagados se debieron a que se encontraba realizando servicio social, requerido por la carrera de Licenciatura en Enfermería que estudia, lo que hizo del conocimiento de las autoridades del HNPM mediante nota dirigida al Director de ese centro de salud, solicitando se le permitiera realizar ahí su servicio social, sin embargo, nunca obtuvo respuesta.

Asimismo, por cuanto en los meses de abril y mayo de dos mil diecisiete le efectuaron descuentos en concepto de ausencias injustificadas, las cuales “son considerables”.

7. Con el informe de fecha veinticinco de abril del presente año (fs. 51 al 209), los instructores designados incorporaron prueba documental.

8. En la resolución de las once horas con cuarenta minutos del día nueve de julio del presente año (f. 210) se le concedió al investigado el plazo de diez días para que presentara las alegaciones que estimase pertinentes, sin embargo no ejerció ese derecho.

II. Fundamento jurídico.

a) Competencia del Tribunal en materia sancionadora.

a.1 El poder sancionatorio que tiene este ente administrativo contralor de la ética en la función pública, ha sido habilitado constitucionalmente por el art. 14 de la Constitución, siendo una potestad jurídicamente limitada por la ley que constituye una de las facetas del poder punitivo del Estado.

De esta manera, el ejercicio de las facultades y competencias de este Tribunal, es un reforzamiento de los compromisos adquiridos por el Estado a partir de la ratificación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (CIC) y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC). Es así como el legislador, consciente de la importancia que el desempeño ético de la función pública reviste en un Estado de Derecho, estableció un catálogo de deberes que deben regir el actuar de todos aquellos que forman parte de la Administración Pública; además, de un listado de conductas que conforman materia prohibitiva para el proceder de estos sujetos.

Así, de conformidad a lo establecido en el art. 1 de la LEG, el procedimiento administrativo sancionador competencia de este Tribunal tiene por objeto determinar la existencia de infracciones a los deberes y prohibiciones éticas reguladas en ella, teniendo potestad

sancionadora frente a los responsables de las contravenciones cometidas. De esta forma, se pretende combatir y erradicar todas aquellas prácticas que atentan contra la debida gestión de los asuntos públicos y que constituyen actos de corrupción dentro de la Administración Pública.

a.2. La ética pública está conformada por un conjunto de normas y principios que orientan a los servidores estatales y los conducen a la realización de actuaciones correctas, honorables e intachables en el marco de la función pública que están obligados a brindar a los ciudadanos en general, en virtud de la relación de sujeción especial con el Estado.

Una de las obligaciones que la Convención Interamericana contra la Corrupción impone a los Estados partes es la aplicación de medidas dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas. Estas normas deben orientarse a prevenir conflictos de intereses y asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones –art. III. 1–.

En igual sentido, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, entre sus finalidades reconoce la promoción de la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos –arts. 1 letra c) y 5.1–.

b) Transgresión atribuida.

b.1. La conducta atribuida al investigado, consistente en haberse ausentado en diversas ocasiones de sus labores en el HNPM para realizar su servicio social en la UCSFE Unicentro, sin contar con las licencias correspondientes, se calificó como posible transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra e) de la LEG.

b.2 La prohibición ética regulada en el artículo 6 letra e) de la LEG pretende evitar que los servidores públicos realicen actividades ajenas al quehacer institucional durante su jornada ordinaria de trabajo, salvo que exista una justificación legal para ello.

La referida norma tiene por objeto que el servidor público respete su jornada ordinaria, es decir, el tiempo efectivo establecido para que se dedique a las tareas usuales que corresponden a su puesto o cargo.

La regulación común de la jornada de trabajo en el sector público se encuentra en el artículo 84 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, el cual preceptúa que el despacho ordinario en todas las oficinas públicas, será de lunes a viernes, en una sola jornada de las ocho a las dieciséis horas. Al poseer esta disposición un carácter general resulta útil para definir la jornada ordinaria o período de audiencia en que los funcionarios y empleados están obligados a asistir a su despacho u oficina, ante la falta de un horario particular contemplado por las leyes y reglamentos que rigen ámbitos específicos.

Lo anterior tiene su fundamento en la naturaleza del trabajo prestado por el servidor público, el cual está determinado por las necesidades y conveniencias generales de los ciudadanos, delimitado por el ordenamiento jurídico y enmarcado en las competencias de los

entes públicos; por lo cual, el interés que satisface en este caso el trabajo del servidor público es el interés general de la comunidad, que recibe los servicios públicos.

En ese sentido, en las entidades del Estado debe cumplirse una jornada ordinaria de trabajo, que permita a los usuarios obtener los servicios y realizar las gestiones de su interés dentro de un plazo razonable, y no establecido a conveniencia del interés particular del servidor público.

No cabe duda que la Administración Pública está destinada a operar en condiciones óptimas, con el propósito de brindar servicios de calidad, de conformidad con los recursos (materiales y personales) que se han dispuesto para ello y, ante la ausencia de estos, el cumplimiento de los fines institucionales no se realiza en el tiempo o circunstancias planificadas.

Por ende, cuando los servidores gubernamentales incumplen sus horarios de trabajo sin justificación alguna colateralmente se afecta el ejercicio de la función estatal, lo que incluso podría derivar en la prestación de servicios públicos ineficientes y en el retraso de los trámites administrativos o judiciales.

El artículo 4 letra g) de la LEG establece que la actuación de los servidores públicos debe regirse por el principio de *responsabilidad*, según el cual deben observar estrictamente las normas administrativas respecto a asistencia, horarios y vocación de servicio, atendiendo en forma personal y eficiente la función que les corresponde en tiempo, forma y lugar.

Es por ello que los servidores estatales están en la obligación de optimizar el tiempo asignado para el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus responsabilidades, por las que reciben una remuneración proveniente de fondos públicos.

En tal sentido, se pretende evitar las deficiencias por parte de los servidores públicos en el desempeño de la importante función que realizan. De ahí, la necesidad de prohibir este tipo de conductas.

III. Prueba aportada.

En este caso la prueba que ha sido aportada y que será objeto de valoración es la siguiente:

Obtenida por el Tribunal:

1. Copia simple de memorándum N.º 2018-3000-130 suscrito por la Jefa del Departamento de Enfermería del HNPM (f. 5), informando sobre la fecha de ingreso del investigado como empleado de esa institución, la plaza en la que se desempeña, la no autorización de su solicitud de permiso sin goce de sueldo del uno de mayo al treinta de junio de dos mil diecisiete, planteada ante la Dirección de citado hospital, y la solicitud de opinión jurídica por parte de la Jefa del Departamento de Enfermería de ese nosocomio, sobre ausencias del investigado.

2. Copias simples de descripción del puesto de Ayudante de Enfermería según el Manual General de Descripción de Puestos de Trabajo del Ministerio de Salud (fs. 6 al 9, 65 al 68); y de

documento denominado “Funciones del Ayudante de Enfermería en el Servicio de Agudos Hombre” del referido hospital (f. 86).

3. Copias simples y certificadas por la Jefa de Recursos Humanos del HNPM de impresiones de la Tarjeta de Asistencia del investigado, entre enero y junio de dos mil diecisiete (fs. 11 al 18, 76 al 85).

4. Copias simples de Planes de Trabajo del investigado en el citado hospital, entre enero y junio de dos mil diecisiete (fs. 19 al 24).

5. Copias simples de documentos relativos a las inasistencias del investigado a sus labores en el HNPM, entre enero y junio de dos mil diecisiete (fs. 25, 27, 33, 87 al 89, 92 al 94, 100 al 105, 109 al 113).

6. Copia simple de nota del investigado dirigida al Director del aludido hospital (f. 26), solicitando permiso sin goce de sueldo entre el uno de mayo y el treinta de junio de dos mil diecisiete.

7. Copias simples de documentos relativos al servicio social realizado por el investigado en la “UCSFE Unicentro”, entre enero y junio de dos mil diecisiete (fs. 30, 31, 119 al 121, 124, 127, 129, 130, 135 al 204).

8. Copias simples de boletas de pagos efectuados por el referido hospital al investigado, por sus servicios como Ayudante de Enfermería en esa institución, entre enero y junio de dos mil diecisiete (fs. 70 al 75).

9. Copias simples de memorándum N.º 2013-3000-302 del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del HNPM, informando sobre la toma de posesión del cargo de Ayudante de Enfermería por parte del investigado, a partir del día dos de septiembre de dos mil trece; y de acuerdo de refrenda de dicho nombramiento para el año dos mil diecisiete (fs. 57 al 60).

10. Constancia de tiempo de servicio del investigado como Ayudante de Enfermería en el HNPM, expedida por la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del aludido hospital (f. 69).

11. Copias simples de licencias por motivos personales y enfermedad autorizadas al investigado en el HNPM, en los meses de enero, marzo, abril, mayo y junio de dos mil diecisiete [REDACTED], y de incapacidades que le fueron otorgadas en el mismo año ([REDACTED]).

12. Copia certificada por la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del citado hospital de memorándum N.º 2017-3000-024, suscrito por Asesora de la Unidad Jurídica de esa institución (fs. 116 y 117), conteniendo opinión sobre ausencias del investigado entre enero y junio de dos mil diecisiete.

13. Copias simples de constancia expedida por la Decana de la Facultad de Medicina de la Universidad Salvadoreña “Alberto Masferrer” (USAM) [f. 128], sobre la calidad de egresado del investigado en esa institución educativa; y de controles de asistencia de dicho señor a reuniones de estudiantes en servicio social de la carrera de Licenciatura en Enfermería, de la citada universidad (fs. 131 y 133).

14. Oficio N.º 2019-3000-398 suscrito por el Director del HNPM (fs. 205, 207 al 209), referente a los descuentos económicos realizados al investigado en razón del resultado de la opinión emitida por la Asesora Jurídica de dicha institución.

Incorporada por el investigado:

Copias simples de: *i)* nota que dirigió al Director del HNPM (f. 48), solicitando autorización para realizar su servicio social de la carrera de Licenciatura en Enfermería, cursada en la USAM; *ii)* boletas de pagos que recibió del aludido hospital, por sus servicios como Ayudante de Enfermería en esa institución, entre enero y junio de dos mil diecisiete (fs. 49, 50, 70 al 75).

Por otra parte, la prueba que consta en los siguientes folios no será objeto de valoración por carecer de utilidad para acreditar los hechos que se dilucidan: 28, 29, 32, 61 al 64 y 125.

IV. Valoración de la prueba y decisión del caso.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 inciso 5º de la LEG, las pruebas vertidas en el procedimiento se valorarán según el sistema de la sana crítica, el cual se asienta en el principio de razonabilidad y obliga a que las máximas de experiencia consten en la motivación de la resolución definitiva; a fin de evidenciar cómo se ha alcanzado certeza de lo afirmado por las partes.

1. Del vínculo laboral entre el investigado y el HNPM, sus turnos de trabajo y las licencias que le concedió esa institución, en el período comprendido entre enero y junio de dos mil diecisiete –lapso indagado–:

i) En el referido año el señor Mena Henríquez estuvo nombrado en la plaza de Ayudante de Enfermería del Servicio de Agudos Hombres del aludido hospital, como se verifica en copia simple del acuerdo de refrenda de dicho nombramiento (fs. 57 al 59).

ii) Conforme a las copias simples de los Planes de Trabajo del investigado en el HNPM (fs. 19 al 24), y copias simples y certificadas de impresiones de su Tarjeta de Asistencia, correspondientes al período comprendido entre enero y junio de dos mil diecisiete (fs. 11 al 18, 76 al 85), se advierte que debió cumplir turnos de trabajo.

iii) Durante el período indagado, el HNPM concedió al investigado algunas licencias para ausentarse de sus funciones, según se verifica en copias simples de los documentos en los que se registraron dichas licencias (fs. 90, 91, 95 al 99, 106 al 108, 114, 115 y 126), y de documento que enlista las inasistencias laborales de ese señor en el hospital relacionado (f. 25).

2. De la relación del señor Mena Henríquez con la UCSF Unicentro, durante el período indagado:

Entre el tres de enero y el treinta y junio de dos mil diecisiete dicho señor realizó su servicio social en ese centro de salud, –como estudiante de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la USAM–, según se verifica en copias simples de memorándum N.º 2017-3000-235 de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete (f. 120) y de nota de fecha uno de julio del mismo año (f. 121), suscritas por el Director de la UCSF Unicentro.

3. De la presunta realización de actividades privadas por el investigado durante su jornada laboral, en el período comprendido entre enero y junio de dos mil diecisiete:

i) El señor Mena Henríquez se ausentó de sus labores en el HNPM para realizar sus actividades de servicio social en la UCSF Unicentro y dedicarse a otras actividades particulares no determinadas, los días doce y treinta y uno de enero, siete y trece de marzo, cinco, trece, veintitrés y veinticuatro de abril, uno, veintisiete y veintiocho de junio, todas las fechas del año dos mil diecisiete, es decir, *un total de once días*.

Lo anterior, según se verifica en copias simples y certificadas por la Jefa de Recursos Humanos del HNPM, de impresiones de la Tarjeta de Asistencia (marcación biométrica) del investigado, correspondientes a esas fechas (fs. 11, 14, 15, 18, 76, 79, 80 y 84); copia simple de documento que contiene las inasistencias del investigado a sus labores en el citado hospital, entre los meses de enero y junio de dos mil diecisiete (f. 25); copias simples del control de marcaciones de dicho señor como estudiante en servicio social en la UCSFE Unicentro, correspondientes al mes de marzo de dos mil diecisiete (fs. 30 y 31); copias simples de Notas de ausencia del investigado en su puesto de trabajo en el HNPM, suscritas por la Jefa del servicio de Agudos Hombres y correspondientes a los días relacionados (fs. 87, 88, 93, 94, 102 al 105, 110 al 113); copias simples de memorándums suscritos por la Jefa de Recursos Humanos del mencionado hospital y dirigidos al investigado, solicitando justificar sus ausencias laborales (fs. 89, 92, 100, 101 y 109); y en copias simples de folios de libro de control de asistencia de UCSFI Unicentro, correspondientes a los días mencionados (fs. 138, 142, 158, 167, 171, 190 y 202).

ii) El HNPM no autorizó permisos a favor del investigado, para ausentarse en las fechas relacionadas al inicio de este apartado, como se constata en copias simples de los documentos en los que se registraron las licencias que el aludido hospital otorgó a dicho señor, durante el período indagado (fs. 90, 91, 95 al 99, 106 al 108, 114, 115 y 126), y en copia simple del documento que detalla su ausentismo laboral en la misma entidad, entre los meses de enero y junio de dos mil diecisiete (f. 25).

4. En virtud de lo anterior, al hacer una valoración integral de los elementos de prueba recabados en el procedimiento, se ha comprobado con total certeza que el investigado, los días doce y treinta y uno de enero, siete y trece de marzo, cinco, trece, veintitrés y veinticuatro de abril, uno, veintisiete y veintiocho de junio, todas las fechas del año dos mil diecisiete, se ausentó de los turnos de trabajo que debía cumplir en el HNPM, para realizar sus actividades de servicio social en la UCSF Unicentro y dedicarse a otras actividades particulares no determinadas, sin contar con justificaciones legales para ello, como licencias (fs. 11, 14, 15, 18, 25, 30, 31, 76, 79, 80, 84, 87 al 89, 92 al 94, 100 al 105, 109 al 113, 138, 142, 158, 167, 171, 190 y 202).

Así, dada la imposibilidad material de permanecer al mismo tiempo en dos lugares diferentes, la presencia del señor Mena Henríquez en la UCSF Unicentro, durante los días relacionados, necesariamente implicaba un abandono de sus labores en el HNPM.

De manera que se ha logrado comprobar en este procedimiento la transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra e) de la LEG por parte del investigado, en tanto se esperaba de él que, como servidor público, empleara el tiempo asignado para desempeñar sus funciones y cumplir sus responsabilidades precisamente para ello.

Tal comportamiento es contrario a los principios éticos de *supremacía del interés público* artículo 4 letra a) LEG-, que exige a los servidores públicos y demás personas sujetas a dicha ley, anteponer siempre el interés público sobre el interés privado; *probidad* –artículo 4 letra b) LEG-, que les exhorta a actuar con integridad, rectitud y honradez; *transparencia* –artículo 4 letra f) LEG- según el cual deben actuar de manera accesible para que se pueda conocer si su actuación es legal, eficiente, eficaz y responsable; *responsabilidad* –artículo 4 letra g) LEG, que les conmina a cumplir con diligencia las obligaciones del cargo o empleo público; y con el principio de *lealtad* –artículo 4 letra i) LEG-, que demanda de los servidores públicos actuar con fidelidad a los fines del Estado y a los de la institución en que se desempeñan.

Esa conducta también se contrapone a uno de los principios establecidos en el Código Internacional de Conducta para los Titulares de Cargos Públicos –instrumento guía para los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas en la lucha contra la corrupción-, y es el que prescribe que *un cargo público conlleva la obligación de actuar en pro del interés público*, por ende, el titular del mismo, *será ante todo leal a los intereses públicos de su país, velará por desempeñar sus obligaciones y funciones de manera eficiente y eficaz, conforme a las leyes o las normas administrativas, y con integridad.*

Además de los principios señalados, la Ley de Servicio Civil prescribe como deberes de los funcionarios y empleados públicos *dedicarse a su trabajo durante las horas que correspondan, desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo y observar seriedad en el desempeño* de éste, entre otras obligaciones [artículo 31 letras a), b), e) y f)].

También el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo –el cual aplica al investigado por ser empleado de un hospital adscrito al Ministerio de Salud-, señala como deber de los empleados públicos *desempeñar el trabajo que se les encomiende con dedicación y esmero* (artículo 66 N.º 1).

Por tanto, en atención a dichos principios y deberes, el investigado debió abstenerse de abandonar sus labores en el HNPM durante las fechas indicadas, sin tramitar los permisos correspondientes, empero, antepuso su interés de atender actividades particulares –concretamente, la realización de su servicio social– a su obligación de desempeñarse eficientemente durante la jornada laboral establecida por el aludido centro de salud, demostrando así que no cumplió con sus obligaciones de servidor público de manera responsable, proba, transparente, leal, seria y diligente.

Y es que este Tribunal no niega la posibilidad de que los servidores públicos puedan ausentarse de sus labores pero por motivos legales, mediante el debido procedimiento y en los límites que la ley establece, para no ausentarse arbitrariamente del desempeño de sus labores.

Ciertamente, para que un servidor público pueda realizar una actividad particular durante su jornada ordinaria de trabajo es imprescindible contar con el aval de la autoridad (o institución) en la que ejerce su cargo, pues de lo contrario podría generarse un perjuicio o detrimento del desempeño de la función pública y, por ende, del servicio que se presta a la ciudadanía.

Así, se aclara al investigado que, aun cuando en su defensa aduzca que no recibió respuesta de sus solicitudes al Director del HNPM, para que se le permitiese realizar ahí su servicio social y para que se le concediese licencia sin goce de salario para desarrollarlo en la UCSF Unicentro, no debió interpretar ni esas omisiones ni el haber informado sobre dichas pretensiones a sus superiores, como una habilitación automática para disponer libre y unilateralmente respecto al cumplimiento de su horario de trabajo y funciones en esa entidad, ausentándose sin tramitar las licencias correspondientes para cada una de las fechas en que se comprobó que asistió a la UCSF Unicentro.

Y es que si bien interesa en gran medida a la Administración Pública la formación académica, el desarrollo de competencias y superación profesional de sus servidores, para que estos últimos cuenten con la capacidad técnica necesaria no sólo para el mero cumplimiento de sus funciones, sino también para generar un valor agregado en los servicios que brindan a las personas, la consecución de esa misma superación profesional no puede significar un menoscabo del servicio público, pues ello no sería consecuente con el principio ético de supremacía del interés público, antes relacionado, en el sentido de que se antepondría un interés particular al general.

Sin perjuicio de lo anterior, este Tribunal reconoce que las autoridades del citado hospital no actuaron con responsabilidad y diligencia, al omitir pronunciarse sobre la solicitud del investigado para que se le autorizara realizar su servicio social en esa entidad.

Por otra parte se aclara al investigado que este procedimiento se ha tramitado atribuyéndole la realización de actividades privadas durante la jornada laboral que debía cumplir en el referido hospital, y no por la infracción regulada en el art. 6 letra d) de la LEG, como lo argumenta.

En consecuencia, al haberse comprobado con total certeza los hechos y la transgresión atribuidos al investigado, deberá determinarse la responsabilidad correspondiente.

V. Sanción aplicable.

El Artículo 42 de la LEG prescribe: *“Una vez comprobado el incumplimiento de los deberes éticos o la violación de las prohibiciones éticas previstas en esta Ley, el Tribunal sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal u otra a que diere lugar, impondrá la multa respectiva, cuya cuantía no será inferior a un salario mínimo mensual hasta un máximo de cuarenta salarios mínimos mensuales urbanos para el sector comercio.*

El Tribunal deberá imponer una sanción por cada infracción comprobada”.

Según el Decreto Ejecutivo N.º 2 de fecha dieciséis de diciembre de dos mil dieciséis, y publicado en el Diario Oficial N.º 236, Tomo 413, de fecha diecinueve del mismo mes y año, el monto del salario mínimo mensual urbano para el sector comercio vigente al momento en que el investigado cometió la conducta constitutiva de transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra e) de la LEG, durante el año dos mil diecisiete, equivalía a trescientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$300.00).

De conformidad con el artículo 44 de la LEG, para fijar el monto de la multa el Tribunal considerará uno o más de los siguientes aspectos: *i) la gravedad y circunstancias del hecho cometido; ii) el beneficio o ganancias obtenidas por el infractor, su cónyuge, conviviente y parientes; iii) el daño ocasionado a la Administración Pública o a terceros perjudicados; y iv) la capacidad de pago, y la renta potencial del sancionado al momento de la infracción.* Estos son, pues, los criterios de dosimetría que deben valorarse para que la sanción impuesta sea proporcional.

En este caso, los parámetros o criterios objetivos para cuantificar la multa que se impondrá al infractor, son los siguientes:

i) El beneficio o ganancia obtenida por el infractor.

El *beneficio* es lo que el investigado ha percibido como producto de la infracción administrativa.

Como servidor público el investigado debía estar comprometido con el interés social que persigue la gestión pública y no actuar con un interés particular –privilegiando sus propios intereses–, en detrimento del interés general.

En ese sentido, el beneficio logrado por dicho servidor público fue la posibilidad de realizar actividades personales durante la jornada laboral que debía cumplir en el hospital para el cual labora.

ii) El daño ocasionado a la Administración Pública o a terceros perjudicados.

El HNPM aplicó descuentos en el salario del investigado por los días en que se ausentó injustificadamente para atender asuntos de índole particular (fs. 205, 207 al 209), de modo que la Administración Pública ha sido restituida económicamente respecto al perjuicio que ocasionó en su patrimonio la conducta comprobada mediante este procedimiento.

Empero, el menoscabo provocado por el investigado trascendió a ese aspecto, pues el abandono de sus funciones en varias jornadas de trabajo conduce a colegir que afectó la normal prestación de los servicios hospitalarios que debían brindarse en el área en la que se encuentra asignado, y si bien no es posible cuantificar los daños ocasionados a partir de ello, sí se perfila la sobrecarga laboral injustificada hacia otros recursos humanos del citado hospital o bien, que esas tareas no hayan sido ejecutadas y, en definitiva, un impacto considerable en la calidad de la atención y servicios que al hospital le correspondía brindar.

En ese sentido, el daño ocasionado a la Administración Pública con la conducta que hoy se sanciona se determina a partir de las dos consecuencias susceptibles de ocurrir al abandonar el investigado sus funciones, para dirigirse a atender asuntos particulares: que fueron asumidas por otros servidores del referido hospital o bien, que no fueron atendidas, en perjuicio de sus usuarios.

iii) La renta potencial del investigado al momento de cometer la transgresión descrita.

En el año dos mil diecisiete, en el cual acaecieron los hechos relacionados, el investigado devengó en el HNPM un salario mensual de trescientos cuarenta y siete dólares de los Estados Unidos de América con veintinueve centavos (US\$347.29), según se detalla en copia simple del acuerdo de refrenda de su nombramiento como Ayudante de Enfermería de esa entidad, en el año dos mil diecisiete (fs. 57 al 59), y en copias simples de boletas de los pagos que le efectuó el referido hospital en el período comprendido entre enero y junio del mismo año (fs. 49, 50, 70 al 75).

En consecuencia, en atención al beneficio obtenido por el infractor a partir de los hechos cometidos, el daño ocasionado a la Administración Pública y la renta potencial del investigado, es pertinente imponer al señor Mena Henríquez una multa de un salario mínimo mensual urbano para el sector comercio, equivalente a trescientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$300.00).

Esta cuantía resulta proporcional a la transgresión cometida según los parámetros antes desarrollados.

Por tanto, con base en los artículos 1 y 14 de la Constitución, VI. 1 letra c) de la Convención Interamericana contra la Corrupción; 1 letra c) y 8 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; 4 letras a), b), f), g), i), k) y l), 6 letra e), 20 letra a), 37, 42, 43 y 44 de la Ley de Ética Gubernamental, 99 y 102 del Reglamento de dicha Ley, este Tribunal

RESUELVE:

a) Sanciónase al señor Cristian Alejandro Mena Henríquez, Ayudante de Enfermería del Servicio de Agudos Hombres del Hospital Nacional General y de Psiquiatría "Dr. José Molina Martínez" del municipio de Soyapango, departamento de San Salvador, con una multa de trescientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 300.00) por haber transgredido la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra e) de la LEG, en razón que los días doce y treinta y uno de enero, siete y trece de marzo, cinco, trece, veintitrés y veinticuatro de abril, uno, veintisiete y veintiocho de junio, todas las fechas del año dos mil diecisiete, se ausentó de los turnos de trabajo que debía cumplir en el mencionado hospital, para realizar actividades de su servicio social en la UCSF Unicentro, sin contar con autorización para ello.

b) Se hace saber al señor Mena Henríquez que, de conformidad a los artículos 39 de la LEG, 101 del RLEG, 104, 132 y 133 de la Ley de Procedimientos Administrativos, para la presente resolución se encuentra habilitada la interposición del Recurso de Reconsideración, el cual es optativo para el agotamiento de la vía administrativa; y de disponer su utilización, deberá

presentarse dentro del plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación respectiva.

c) *Comuníquese* esta decisión a la Ministra de Salud, para los efectos pertinentes.

Notifíquese.



PRONUNCIADO POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL QUE LO SUSCRIBEN

Co4

