

9-A-22

**TRIBUNAL DE ÉTICA GUBERNAMENTAL:** San Salvador, a las nueve horas del día veintisiete de julio de dos mil veintidós.

Mediante resolución de f. 270 se abrió a pruebas el presente procedimiento y, en ese contexto, se han recibido los siguientes documentos:

a) Escrito presentado por el señor [REDACTED], investigado (f. 273).

b) Informe firmado por la Directora del Hospital Nacional de Ilobasco y documentación adjunta (fs. 274 al 359).

Antes de emitir el pronunciamiento correspondiente, este Tribunal hace las siguientes consideraciones:

I. El presente procedimiento administrativo sancionador se tramita contra el señor [REDACTED], Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Nacional de Ilobasco (Hospital Regional y Departamental), a quien se atribuye la posible inobservancia al deber ético regulado en el artículo 5 letra c) de la Ley de Ética Gubernamental –en lo sucesivo LEG-, por cuanto, durante el período comprendido entre los meses de enero de dos mil veintiuno a enero de dos mil veintidós, habría intervenido en la contratación del señor [REDACTED], Auxiliar de Servicio con funciones de Jefe de Informática de dicho nosocomio, quien sería su hermano.

II. De la información obtenida, se advierten los siguientes elementos:

i) De conformidad con lo establecido en el artículo 6 inciso 2° del Reglamento Interno de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, “[c]uando exista una plaza vacante o nueva, es responsabilidad de la Jefatura de Recursos Humanos *iniciar el proceso de reclutamiento y selección de personal*, para lo cual debe contar con la solicitud de la Jefatura del Área donde exista la necesidad del recurso y la autorización de la máxima autoridad del establecimiento”.

En tal sentido, “[p]ara cada proceso de selección debe conformarse un *Comité de Selección*, integrado por: *La Jefatura de Recursos Humanos respectiva o su delegado*, Jefatura de la Unidad Solicitante y un Psicólogo. Dicho Comité será coordinado por la Jefatura de Recursos Humanos”, según lo estipula el artículo 10 del referido cuerpo normativo.

Así, “[...] el Comité de Selección, debe participar en la selección de los candidatos idóneos, *debiendo presentar a la máxima autoridad del establecimiento a través de la Jefatura de Recursos Humanos, el resultado final del proceso*” (Artículo 12 inciso 2° del Reglamento Interno de la Unidad y Departamentos de Recursos del Ministerio de Salud).

De acuerdo con lo regulado en el artículo 13 inciso 1° de dicha normativa, “[l]a máxima autoridad del establecimiento es la responsable de tomar la decisión final de selección de la persona idónea para ocupar un cargo, con base a la terna o al cuadro resumen del proceso”.

ii) Según la Actualización del Manual de Procedimientos de Recursos Humanos de las Regiones de Salud y Hospitales Nacionales del Ministerio de Salud, el Comité de Selección de Personal debe “[r]ealizar y calificar el análisis curricular de los candidatos”; “[e]laborar y firmar Acta de Resultados de Selección”; y, “[r]emitir expediente del proceso al Director del establecimiento”.

Además, el Director del Establecimiento es el responsable de “[s]eleccionar candidato y girar instrucciones por escrito al Jefe del Departamento de Recursos Humanos, para dar inicio al trámite nombramiento o contratación”.

En el procedimiento de nombramiento y contratación de personal del Ministerio de Salud, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos debe “[r]ecibir documentación del personal seleccionado e instruir al Auxiliar de Recursos Humanos, para la elaboración de Propuesta(s) de Nombramiento o Contratación individual o global”; asimismo, de “[r]ecibir, revisar, firmar y remitir Propuesta de Nombramiento o Contratación con la documentación respectiva, al Director del Establecimiento, para que firme como Solicitante”.

Así, el Director del Establecimiento debe “[r]ecibir, firmar y devolver Propuesta de Nombramiento o Contratación y anexos al Jefe Departamento de Recursos Humanos”.

iii) El señor [REDACTED], Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Nacional de Ilobasco (Hospital Regional y Departamental), intervino en las siguientes etapas del proceso de selección para ocupar la plaza de Auxiliar de Servicio con funciones de Jefe de Informática, en el que resultó contratado el señor [REDACTED], a partir del uno de septiembre de dos mil veintiuno: *a.* Recepción del requerimiento de la plaza en referencia, verificación del manual respectivo y análisis de la existencia de ésta; *b.* Conformación y convocatoria a reunión de organización de la Comisión de Selección de Personal de dicho proceso de contratación, el día quince de junio de dos mil veintiuno; *c.* Emisión de documentos denominados “Información Básica para la Autorización de Nombramientos y Contratación de Personal” y “Situación Actual y Propuesta de Personal”, ambos de fecha veintisiete de julio de dos mil veintiuno, a nombre del señor [REDACTED]; y, *d.* Revisión del documento “Propuesta Individual de Nombramiento Personal”, de esa misma fecha y correspondiente a dicha persona.

Lo anteriormente expuesto consta en los siguientes documentos: 1) Informe de la Directora del Hospital Nacional de Ilobasco (fs. 5 al 24); 2) Acta N° 1, de fecha quince de junio de dos mil veintiuno, suscrita por la Comisión de Selección de Personal (f. 63); 3) Certificación de informes de “Situación Actual y Propuesta de Personal” e “Información Básica para la Autorización de Nombramientos y Contratación de Personal” (fs. 59 al 62); 4) Certificación de documento de “Propuesta Individual de Nombramiento Personal” (f. 55); y, 5) Certificación del expediente del proceso de selección y contratación para ocupar la plaza de Auxiliar de Servicio con funciones de Jefe de Informática de dicho nosocomio (fs. 54 al 135).

iv) Finalmente, el señor [REDACTED] tiene un vínculo de parentesco en segundo grado de consanguinidad en línea colateral con el señor [REDACTED]; pues, ambos son hijos de la señora [REDACTED]; ello, de conformidad con las certificaciones de partidas de nacimiento de dichas personas (fs. 49 al 51).

III. La jurisprudencia contencioso administrativo ha establecido que *“el principio de tipicidad como derivación del principio de legalidad en materia punitiva, impone el límite a la Administración que únicamente pueda sancionar a una persona cuando exista previamente un tipo administrativo que describa de manera certera una conducta considerada ilegal”* (Resolución pronunciada el 26-VI-2018 por el Juzgado Segundo de lo Contencioso Administrativo en el proceso referencia 00011-18-ST-COPA-2CO).

Ciertamente, de conformidad a lo establecido en el artículo 1 de la LEG, el procedimiento administrativo sancionador competencia de este Tribunal tiene por objeto esencial determinar la existencia de infracciones a los deberes y prohibiciones éticos regulados en ella, teniendo potestad sancionadora frente a los responsables de las contravenciones cometidas; sin embargo, lo que se persigue es 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.

Así, en el caso particular, el deber ético de “[e]xcusarse de intervenir o participar en asuntos en los cuales él, su cónyuge, conviviente, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o socio, tengan algún conflicto de interés”, regulado en el artículo 5 letra c) de la LEG, contiene un mandato claro y categórico para que los servidores públicos se aparten de intervenir en una decisión o procedimiento en el cual le correspondería participar, pero ello comporta para sí un conflicto de interés, (entre otras, las resoluciones de fecha 26-VI-2018, emitida en el procedimiento 65-D-15; y, de fecha 24-X-2019, pronunciada en el procedimiento 8-O-19), con lo cual se busca garantizar a todas las personas que los actos administrativos que emanan de las instituciones gubernamentales se gestionan de manera objetiva e imparcial.

El artículo 3 letra j) de la LEG define como conflicto de intereses, aquellas situaciones en que el interés personal del servidor público o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, entran en pugna con el interés público.

En este sentido, la jurisprudencia contencioso administrativo ha referido que “(...) esta disposición expresa una acción disvaliosa para propósitos éticos: el hacer prevalecer el interés particular del sujeto obligado por sobre el interés público; por la naturaleza de esta conducta, no necesariamente habrá de verificarse la producción de un beneficio en el patrimonio del funcionario público o sus allegados, pues lo que el tipo reprocha es la mera participación en un asunto de interés público *donde su poder decisorio, conferido en razón de su cargo, puede viciar el resultado en detrimento público y en beneficio propio o de determinados terceros (...)*” (Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, pronunciada el 16/VIII/2021 en el proceso referencia 115-2016).

Así, la expresión “conflicto de interés”, como elemento típico del deber ético en cuestión, expresa una pugna entre las *competencias decisorias que una persona tiene en razón de un cargo público y su provecho particular, o el de sus parientes en los grados determinados por ley*; y su sola existencia determina un deber de abstención en el sujeto obligado. Su construcción entonces dependerá de una contraposición entre los deberes asignados al sujeto obligado, para la satisfacción de un interés público concreto; y aquellas situaciones de potencial provecho que pudieren resultar en beneficio personal o el de sus familiares en los grados especificados por ley.

En el caso concreto se ha verificado que el señor [REDACTED] Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Nacional de Ilobasco (Hospital Regional y Departamental), intervino en algunas etapas generales del proceso de selección para ocupar la plaza de Auxiliar de Servicio con funciones de Jefe de Informática, en el que resultó contratado su hermano, el señor [REDACTED] en cumplimiento de la función de “[p]lanificar, organizar, dirigir y controlar los procesos que integran el sistema de recursos humanos (reclutamiento, selección, nombramiento y contratación (...))”, establecida en el descriptor del puesto de Jefe de Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Salud (fs. 10 al 15).

Dicho servidor público no formó parte del Comité de Selección en el mencionado procedimiento, sino un Auxiliar de Recursos Humanos; según lo habilita el artículo 10 del Reglamento Interno de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

Asimismo, la competencia decisoria para la contratación de personal en el Hospital Nacional de Ilobasco le corresponde a la Directora de dicho nosocomio, como máxima autoridad del establecimiento; y, no al Jefe del Departamento de Recursos Humanos; de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del citado cuerpo normativo.

Por lo cual, si bien el investigado consignó su firma como revisor de la Propuesta Individual de Nombramiento de Personal (f. 55), en el Informe de Situación Actual y Propuesta de Personal (fs. 59 y 60) y en el documento "Información Básica para la Autorización de Nombramientos y Contratación de Personal" (fs. 61 y 62); dichas intervenciones no se produjeron en el ejercicio de un competencia decisoria dentro del proceso de selección y contratación de personal del Hospital Nacional de Ilobasco, la cual está conferida únicamente al Director del Establecimiento respectivo, según la normativa interna en comento. Además, se acreditó que dicho señor no formó parte del Comité de Selección de Personal, ente encargado de realizar un análisis curricular de las hojas de vida y evaluaciones de las personas participantes en los procesos de selección de personal en esa entidad pública.

Desde esa perspectiva, la conducta que se le atribuye al señor [REDACTED] en el presente procedimiento y que ha sido calificada como una posible contravención al artículo 5 letra c) de la LEG es atípica, ya que no siendo parte de sus funciones la decisión de seleccionar al candidato y girar instrucciones para el inicio del trámite de nombramiento del mismo, no le era exigible excusarse de participar de la misma.

IV. El artículo 93 letra a) del Reglamento de la Ley de Ética Gubernamental (RLEG) establece el sobreseimiento como forma de terminación anticipada del procedimiento *cuando se advierta alguna causal de improcedencia, en los términos establecidos en este Reglamento*.

En este caso, como ya se indicó, se ha determinado que los hechos objeto de este procedimiento son atípicos, respecto al deber ético regulado en el artículo 5 letra c) de la LEG, en virtud que al investigado, en calidad de Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Nacional de Ilobasco, no le correspondía tomar la decisión respecto de la selección y contratación de la persona idónea para ocupar la plaza de Auxiliar de Servicio con funciones de Jefe de Informática, en el que resultó contratado su hermano, el señor [REDACTED], y, por ende, es inoportuno continuar con el trámite de ley contra el señor [REDACTED].

Por tanto, y con base en lo dispuesto en los artículos 1, 5 letra c) y 20 letra a) de la Ley de Ética Gubernamental; y, 93 letra a) del Reglamento de dicha ley, este Tribunal **RESUELVE:**

*Sobreséese* el presente procedimiento iniciado mediante aviso contra el señor [REDACTED], por las razones expuestas en los considerandos III y IV de esta resolución; en consecuencia, *archívese* el expediente.

*Notifíquese.*



PRONUNCIADO POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL QUE LO SUSCRIBEN