

TRIBUNAL DE ÉTICA GUBERNAMENTAL: San Salvador, a las ocho horas con treinta minutos del día cinco de diciembre dos mil veintidós.

Mediante resolución de fecha veintiocho de octubre del año que transcurre (f. 398), se concedió a la investigada el plazo de diez días hábiles para que presentara las alegaciones que estimara pertinentes; en ese contexto, se recibió escrito de dicha señora, mediante el cual refiere argumentos de defensa a su favor (fs. 400 y 401).

Considerandos:

I. Relación de los hechos

Objeto del caso

I. El presente procedimiento administrativo sancionador se tramita contra la señora Darlene Melissa González Paredes, Enfermera del Hospital Nacional Psiquiátrico “Dr. José Molina Martínez” (HNPM), por cuanto en el período comprendido entre los meses de agosto de dos mil veinte a junio de dos mil veintiuno habría:

i) percibido las remuneraciones respectivas por laborar simultáneamente como Enfermera en el HNPM y en el Hospital Nacional El Salvador (HNES), a pesar de existir coincidencias en los horarios de trabajo en ambas instituciones, lo que podría constituir una posible transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra c) de la Ley de Ética Gubernamental (LEG).

ii) desempeñado de forma simultánea los cargos antes referidos, mediante roles de turnos rotativos, lo cual contravendría los intereses institucionales respecto de los servicios que se prestan en los citados hospitales nacionales, por ser excesivas las horas de trabajo; por el cual se le atribuye la posible transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la Ley de Ética Gubernamental (LEG).

Desarrollo del procedimiento

1. Por resolución de f. 2 se ordenó la investigación preliminar del caso y se requirió informe al Ministro de Salud, sobre los hechos objeto de aviso.

2. En resolución de fs. 83 y 84, se decretó la apertura del procedimiento administrativo sancionador contra la señora Darlene Melissa González Paredes, y se le concedió el plazo de cinco días hábiles para que ejerciera su derecho de defensa.

3. En el escrito de folios 86 al 89 la investigada ejerció su derecho de defensa, indicando, en síntesis, que en ambos lugares de trabajo tuvo asignados horarios en turnos rotativos que se controlaban mediante marcaciones biométricas, y que según los informes agregados a fs. 7 y 26 habría cumplido con los horarios de trabajo y funciones asignadas, teniendo únicamente tres faltas por ausencias injustificadas e incapacidades en el HNES.

En ese sentido arguye que las inconsistencias señaladas por este Tribunal como incapacidades, llegadas tardías y ausencias injustificadas, no están referidas de manera precisa a determinar las prohibiciones que se le atribuyen, por lo que no se ha establecido que en el período investigado haya desempeñado los dos cargos en el mismo horario, percibiendo la remuneración respectiva por cada uno de ellos.

4. Por resolución de fs. 90 y 91, se abrió a pruebas el procedimiento por el término de veinte días hábiles, y se delegó Instructor para la investigación de los hechos.

5. Mediante resolución de f. 97 se ordenó suspender el procedimiento y, en consecuencia, el plazo máximo para concluir el mismo, por incapacidad médica concedida al Instructor designado

para realizar la investigación de los hechos; y fue por resolución de f. 103, que se reanudó el procedimiento, y el plazo máximo para resolver.

6. En el informe de fs. 108 al 397, el Instructor delegado estableció los hallazgos de la investigación efectuada e incorporó prueba documental.

7. Por resolución de f. 398, se concedió a la investigada, el plazo de diez días hábiles para que presentara las alegaciones que estimara pertinentes respecto de la prueba que obra en el expediente.

8. Mediante escrito de fs. 400 y 401, la investigada reiteró los argumentos de defensa planteados en su escrito de fs. 86 y 89.

II. Fundamento jurídico.

Transgresiones atribuidas

La conducta atribuida a la señora Darlene Melissa González Paredes se calificó como posibles transgresiones a las prohibiciones éticas reguladas en el artículo 6 letras c) y d) de la LEG.

Al respecto, debe indicarse que existe un concurso aparente de normas cuando el hecho objeto de denuncia es susceptible de ser analizado conforme a ambas normativas éticas; sin embargo, es preciso decantarse por una sola de dichas normas sancionadoras.

En el Derecho Administrativo Sancionador para resolver estos problemas en los cuales dos normas pretenden sancionar un mismo hecho se aplican diversos criterios, entre ellos los de especialidad, subsidiaridad y alternabilidad.

El artículo 143 de la Ley de Procedimientos Administrativos (LPA) establece que respecto a los hechos susceptibles de ser calificados de infracción con arreglo a dos o más preceptos, ya sean de la misma o diferentes normativas sancionadoras sectoriales, se observarán las siguientes reglas: 1. El precepto especial se aplicará con preferencia al general; 2. El precepto subsidiario se aplicará solo en defecto del principal, ya sea que se declare expresamente dicha subsidiaridad, ya sea que resulte tácitamente deducible; 3. El precepto más amplio o complejo absorberá a los que sancionen las infracciones consumidas en él; y, 4. En defecto de los criterios anteriores, el precepto que tipifique la infracción penada con sanción más grave, excluirá a los que tipifiquen infracciones penadas con sanción menor.

Es así como, en el caso bajo análisis, aludiendo el cuadro fáctico al desempeño paralelo de dos empleos en instituciones estatales, con horarios coincidentes, por parte de la investigada –lo cual presupone la posibilidad de percibir más de una remuneración proveniente de fondos públicos–, este Tribunal estima que la norma que describe con mayor precisión la conducta que se le atribuye es la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la LEG, que se refiere a la prohibición de ejercer a la vez dos o más cargos o empleos públicos cuando estos no sean compatibles entre sí, incompatibilidad que puede derivar de una veda expresa de la normativa aplicable, de la coincidencia de las horas en las que se deben desempeñar las funciones públicas y de la afectación de los intereses institucionales; pues el artículo 6 letra c) de la misma ley proscribió concretamente la percepción de más de una remuneración proveniente del presupuesto del Estado por labores que deben ejercerse en el mismo horario.

Entonces, se configura el supuesto regulado en numeral 3 del referido artículo 143 de la LPA y, por tanto, resulta inviable continuar con el análisis de los hechos denunciados a la luz de la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra c) de la LEG.

Realizada la anterior aclaración, debe indicarse que 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, entre ellas el actuar con apego a la Constitución y a las leyes dentro del marco de sus atribuciones.

Consiente de la importancia que el desempeño ético en la función pública reviste en un Estado de Derecho, el legislador estableció un catálogo de deberes y prohibiciones dirigido a los servidores estatales y también a las personas que manejan o administran bienes y fondos públicos; con lo cual se persigue prevenir y erradicar cualquier práctica que atente contra la calidad de la función pública, en detrimento de la colectividad.

Así, la Convención Interamericana contra la Corrupción y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción destacan la importancia de adoptar medidas preventivas destinadas a crear, mantener y fortalecer las normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas, y en términos generales, prevenir la corrupción.

La prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la LEG, proscribire ejercer a la vez dos o más empleos o cargos públicos cuando estos no sean compatibles entre sí. La incompatibilidad de esos empleos o cargos puede derivar de cualquiera de las circunstancias que la norma contempla: la prohibición expresa de la normativa aplicable, la coincidencia en las horas de trabajo o la afectación de los intereses institucionales.

Ciertamente, los servidores públicos están obligados a optimizar el tiempo asignado para desempeñar sus funciones y, además, a cumplir con eficiencia sus responsabilidades, independientemente si recibe o no remuneración por ellas. Así, ocuparse simultáneamente de dos o más cargos o empleos resulta contrario a tales exigencias.

En definitiva, la proscripción de la conducta a que se refiere el artículo 6 letra d) de la LEG persigue evitar el desempeño irregular de la función pública y el consecuente detrimento de la legitimidad estatal. En ese mismo sentido se pronunció este Tribunal en las resoluciones de las doce horas con cuarenta y cinco minutos del día diez de febrero y de las diez horas con diez minutos del día veinticinco de junio, ambas de dos mil veintiuno, y en la resolución de las trece horas del día veinticuatro de marzo de dos mil veintidós, en los procedimientos referencias 189-D-17, 187-A-18 y 94-D-20, respectivamente.

III. Prueba recabada en el procedimiento

En este caso la prueba que será objeto de valoración, por ser lícita, pertinente, idónea, necesaria y útil, es la siguiente:

Recabada por el Tribunal:

1. Memorándum No. 2020-6028-996, suscrito por la Directora del HNES, relativo a la fecha de inicio de la relación laboral de la señora Darlene Melissa González Paredes con esa institución, la modalidad de su contratación, el cargo ejercido, horario asignado y el salario percibido por la investigada (f. 6).

2. Memorándum No. DEHNES-2021-521, suscrito por el Enfermero Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos del HNES, referente a los horarios programados, horas cumplidas e inconsistencias de la señora González Paredes (fs. 7 y 8).

3. Memorandos suscritos por el Jefe de Unidad de Cuidados Intensivos del HNES, mediante los cuales informó de las ausencias injustificadas de la investigada los días nueve y veintiuno de febrero, y trece de marzo, todas las fechas del año dos mil veintiuno (fs. 9 al 11).

4. Certificaciones de reportes de pago de planilla realizados a la investigada por parte del HNES, en el período de agosto de dos mil veinte hasta junio de dos mil veintiuno (fs. 13 al 16).
5. Memorándum 2020-6028-929, suscrito por la Directora del HNES, referente a la renuncia presentada por la señora González Paredes en fecha veintitrés de junio de dos mil veintiuno.
6. Copia certificada de propuesta de renuncia de la investigada suscrita por la Directora del HNES y el Ministro de Salud Ad-honorem (f. 19).
7. Certificación del Acuerdo No. 175 de fecha veintitrés de junio de dos mil veintiuno, suscrito por la Directora del HNES, mediante el cual se acepta la renuncia de la investigada, a partir del día uno de julio de ese mismo año.
8. Copia certificada de carta de renuncia de fecha veintidós de junio de dos mil veintiuno, suscrita por la señora Darlene Melissa González Paredes (f. 21).
9. Memorándum No. 2021-3000 363, suscrito por el Director del HNPM, referente a la relación laboral de la investigada con esa institución, la modalidad de contratación, funciones y horarios asignados, así como el salario devengado desde mayo de dos mil veinte hasta abril de dos mil veintiuno (f. 23)
10. Tarjeta de Registro de Personal correspondiente a la señora González Paredes como empleada del HNPM (f. 24).
11. Constancia de sueldo y tiempo de servicio de la señora González Paredes, suscrita por el Jefe de Recursos Humanos y Tesorero Institucional del HNPM (f. 25).
12. Memorándum No. 2021-3000-070, suscrito por el Jefe del Departamento de Enfermería del HNPM, relativo a las funciones desempeñadas por la investigada (f. 26).
13. Copia certificada de la descripción del puesto de Enfermera Hospitalaria del Ministerio de Salud, las funciones de éste y el perfil de contratación (fs. 27 al 29, 194 al 198).
14. Certificación de las Tarjetas de Asistencia Analizada de la investigada del HNPM, correspondientes al período comprendido de mayo de dos mil veinte hasta abril de dos mil veintiuno (fs. 30, 32, 34, 36, 38, 41, 43, 45, 47, 50, 53, 58, 219 al 231).
15. Certificación de Hojas de Plan de Trabajo de la investigada en el HNPM, correspondientes al período comprendido de mayo de dos mil veinte hasta abril de dos mil veintiuno (fs. 31, 33, 35, 37, 40, 42, 44, 46, 48, 49, 51, 52, 56, 57, 59, 60, 199 al 217).
16. Memorándum No. 2021-6028-1535, suscrito por el Director del HNES, con el cual se remite la documentación referente al cumplimiento de horarios de la investigada (f. 65).
17. Copias simples de Hojas de Plan Mensual de Trabajo de la Unidad de Cuidados Intensivos del HNES, correspondiente a los meses de agosto de dos mil veinte y junio de dos mil veintiuno (fs. 66, 71, 127).
18. Copia simple de Registro de Descuento Total, efectuado a la investigada en el mes de junio de dos mil veintiuno, en el HNES (fs. 72 y 169).
19. Copia simple de Hojas de Control de Asistencia de Personal, Departamento de Enfermería del HNES, correspondiente al período comprendido del dieciséis al veinticinco de agosto, así como del día veintinueve de octubre, todas las fechas del año dos mil veinte (fs. 67 al 70, 128 al 131).
20. Memorándum 2021-3000-1302 suscrito por el Director del HNPM, mediante el cual informa sobre los horarios y días específicos laborados por la investigada, durante el período de mayo de dos mil veinte hasta junio de dos mil veintiuno (f. 73).

21. Copias simples de Hojas de Plan de Trabajo de la investigada en el HNPM, correspondiente a los meses de mayo y junio de dos mil veintiuno (fs. 74, 75, 79 y 80)
22. Copia simple de las Tarjetas de Asistencia Analizada de la investigada del HNPM, correspondiente a los meses de mayo y junio de dos mil veintiuno (fs. 76 y 81).
23. Copia simple de Nota de Ausencia en Puesto de Trabajo de la investigada en el HNPM, el día quince de mayo de dos mil veintiuno (f. 77).
24. Copia simple de resolución administrativa No. 110 emitida por la Dirección del HNPM, mediante la cual se exonera de descuento al personal de dicho hospital por falla en los equipos, a partir del siete al veinte de mayo de dos mil veintiuno (f. 78).
25. Copia simple de Control de Licencia de fecha veintiuno de junio y veintidós de junio de dos mil veintiuno (f. 82).
26. Certificación de Contrato de Servicios Personales No. 219/2020, y No. 1412/2021 suscritos por la Directora del HNES y la señora Darlene Melissa González Paredes (fs. 119 al 124).
27. Certificación de Hojas de Plan Mensual de Trabajo de la Unidad de Cuidados Intensivos del HNES, Hojas de Control de Asistencia de Personal y Plan de asignaciones diarias, correspondiente al período comprendido desde el mes de septiembre de dos mil veinte hasta junio de dos mil veintiuno (fs. 126 al 170).
28. Certificación de Registro de Descuento Total, efectuado a la investigada en los meses de abril, mayo y junio de dos mil veintiuno, en el HNES (fs. 165, 167, 169).
29. Constancia de sueldo y tiempo de servicio de la señora González Paredes, suscrita por el Jefe de Recursos Humanos y el Tesorero Institucional, ambos del HNES (fs. 170 y 171).
30. Copias certificadas de licencias con goce de sueldo por motivos de enfermedad presentadas por la señora González Paredes en el HNES (fs. 172 al 175).
31. Oficio No. 2022-3000-0710, remitido por el Director del HNPM, relativo a contratación de la investigada y los cargos ejercidos en dicho centro de salud (f. 176).
32. Memorándum referencia 2022-3000-407, suscrito por el Jefe de Recursos Humanos del HNPM, referente a la relación laboral de la señora González Paredes con dicha institución, marcaciones, tiempo de servicio y licencias concedidas a la investigada (f. 177).
33. Memorándum 019-3000-338 suscrito por el Jefe de Recursos Humanos del HNPM, y cuadro anexo en el que consta que la investigada fue contratada en el marco de la emergencia nacional por la pandemia por COVID-19 (fs. 179 y 180).
34. Certificación de contrato de servicios profesionales No. 02/2020 de la señora Darlene Melissa González Paredes con el HNPM, y su correspondiente prórroga (fs. 181 al 186).
35. Copia certificada de acuerdo No. 1, mediante el cual se decide reorganizar al personal del HNPM (f. 187 y 188).
36. Nota No. DGPDAPSP-0036/2021, de fecha veinte de enero de dos mil veintiuno, mediante la cual el Director General del Presupuesto, del Ministerio de Hacienda, autoriza al Ministro de Salud la contratación de la investigada, bajo la modalidad de contrato de servicios personales en el HNPM (fs. 190 y 191).
37. Copia certificada del contrato por servicios personales No. 025/202, suscrito por el Director del HNPM y la investigada (fs. 192 y 193).
38. Copia de memorándum No. 2000-3000-027, suscrito por la Jefe de la Unidad de Emergencia del HNPM, mediante el cual remite copia certificada de planes de trabajo de la investigada, hojas de plan de asignaciones, control de licencias y formularios de cambios de turno

de la investigada, correspondiente al período entre agosto de dos mil veinte a junio de dos mil veintiuno (fs. 233 al 292).

39. Memorándum 2022-3000-UF1146, suscrito por el Jefe de la Unidad Financiera Institucional (UFI) del HNPM, en el que anexan constancias de salario de los períodos comprendidos del uno de agosto al treinta y uno de diciembre de dos mil veinte, y del uno de enero al treinta de junio de dos mil veintiuno (fs. 293 al 295).

40. Informe remitido por la Directora Médica del HNES, mediante el cual adjunta la siguiente documentación en copia simple: 1) reporte de licencias de la investigada durante el período comprendido entre agosto de dos mil veinte a junio de dos mil veintiuno; 2) reporte de pagos en planillas efectuados a la investigada, durante ese mismo período; y, 3) constancia de sueldo (fs. 296 al 303).

41. Informe remitido por el Director del HNPM, por medio del cual anexa: 1) memorándum No. 2022-3000-UF1177 suscrito por el Jefe de la UFI, referente a la forma de pago de la investigada, durante los meses de agosto a diciembre de dos mil veinte; 2) memorándum 2022-3000-493, suscrito por la Jefe de Recursos Humanos de ese hospital, referente a las licencias, incapacidades y pagos efectuados a la investigada; y 3) copias certificadas de las boletas de pago de la señora González Paredes, correspondiente a los meses de enero a junio de dos mil veintiuno (fs. 304 al 312).

42. Informe rendido por el Director Médico Ad-honorem del HNES, referente a las inconsistencias en el registro de asistencia laboral de la investigada, y las medidas adoptadas (f. 313).

43. Memorándum No. HNES-DE-UCI-2022-083, suscrito por el Enfermero Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos a través del Jefe de la División de Enfermería del HNES, referente a las medidas adoptadas ante las inconsistencias en el cumplimiento de los turnos asignados a la investigada (inasistencias injustificadas y salida anticipada sin la debida autorización), así como el detalle de los pacientes asignados por turno (fs. 314 al 316).

44. Oficio No. 2022-3000-0813, remitido por el Director del HNPM, referente a los informes brindados por los Jefes de la UFI, Recursos Humanos y Departamento de Enfermería relacionados con la empleada Darlene Melissa González Paredes (f. 317).

45. Memorándum 2022-3000-509, suscrito por el Jefe de Recursos Humanos del HNPM, mediante el cual remite; 1) matriz de días laborados por la señora González Paredes entre los meses de agosto y diciembre de dos mil veintidós; 2) resolución administrativa No. 110 emitida por la Dirección de ese hospital; y 3) nota de fecha ocho de octubre de dos mil veinte, mediante el cual la investigada informa la falta de marcación el día veintisiete de septiembre de dos mil veinte (f. 321).

46. Memorándum 2022-3000-065 suscrito por el Jefe del Departamento de Enfermería del HNPM, referente a la asistencia de la señora González Paredes, durante el período investigado (fs. 322 y 323).

47. Memorándum No. 2022-3000-UF1184, remitido por el Jefe de la UFI del HNPM, respecto al Registro de eficiencia de servicios profesionales de la investigada, durante el período del uno de agosto al treinta y uno de diciembre de dos mil veinte (fs. 322 al 393).

Por otra parte, no será objeto de valoración la prueba agregada a f. 397, por carecer de utilidad para acreditar o desvirtuar la conducta objeto de este procedimiento.

IV. Valoración de la prueba y decisión del caso.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 inciso 5° 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.

El artículo 89 del Reglamento de la LEG establece que en el procedimiento administrativo sancionador rige el principio de libertad probatoria, siendo admisibles todos los medios de prueba, que cumplen los requisitos de licitud, pertinencia, idoneidad, necesidad y utilidad; habiéndose realizado el juicio de admisibilidad y procedencia correspondiente.

Aunado a ello, el artículo 106 incisos 1°, 2° y 3° de la LPA, establecen reglas generales en cuanto a los medios probatorios, así: “[l]os hechos relevantes para la decisión de un procedimiento podrán probarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho y será aplicable, en lo que procediere, el Código Procesal Civil y Mercantil.---Se practicarán en el procedimiento todas las pruebas pertinentes y útiles para determinar la verdad de los hechos, aunque no hayan sido propuestas por los interesados y aun en contra de la voluntad de éstos. ---Las pruebas serán valoradas en forma libre, de conformidad con las reglas de la sana crítica; sin embargo, para el caso de la prueba documental, se estará al valor tasado de la misma en el derecho procesal común”. Y el inciso 6° de la disposición legal citada prescribe que “[l]os documentos formalizados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad y en los que, observándose los requisitos legales correspondientes se recojan los hechos constatados por aquellos, harán prueba de éstos salvo que se acredite lo contrario”.

Así, en el presente caso, dentro de la prueba vertida se encuentra la documental, la cual se configura dentro de los documentos públicos administrativos, que son los “válidamente emitidos por los órganos de las Administraciones Públicas; esto es los producidos por un órgano administrativo de acuerdo con las formalidades exigidas en cada caso” (Barrero, C., *óp. cit.*, p. 336).

Lo anterior, en concordancia con los artículos 106 de la LPA y 331 del Código Procesal Civil y Mercantil (CPCM), éste último refiere que serán instrumentos públicos “los expedidos por notario, que da fe, y por autoridad o funcionario público en el ejercicio de su función pública”; cuyo valor probatorio, de conformidad al artículo 341 del CPCM, constituye “prueba fehaciente de los hechos, actos o estado de cosas que documenten; de la fecha y personas que intervienen en el mismo, así como del fedatario o funcionario que lo expide”. En este sentido, es preciso acotar que la prueba documental vertida en el procedimiento consta de informes y certificaciones emitidas por servidores de instituciones públicas.

Por tanto, a partir de la prueba aportada en el transcurso del procedimiento se ha establecido con certeza que:

1. Del vínculo laboral entre el HNES y la señora Darlene Melissa González Paredes, el horario de trabajo asignado y el salario percibido, durante el periodo comprendido entre agosto de dos mil veinte y junio de dos mil veintiuno:

El referido hospital contrató a la señora Darlene Melissa González Paredes como Enfermera Hospitalaria a partir del día diecisiete de agosto de dos mil veinte, bajo el régimen de contrato por servicios personales, destacada en el Área de Cuidados Intensivos, devengando un salario mensual de novecientos dólares de dólar de los Estados Unidos de América (US\$900.00), cesando sus funciones el día treinta de junio de dos mil veintiuno, por renuncia presentada el día veintitrés de ese mismo mes y año.

La jornada laboral que debía cumplir la señora González Paredes, era determinado con el plan mensual de la Unidad de Cuidados Intensivos, cuyos turnos rotativos oscilaban entre seis a veinticuatro horas, y el mecanismo para verificar su cumplimiento durante los meses de agosto de dos mil veinte a febrero de dos mil veintiuno fue mediante firma de libros de asistencia; y de marzo a junio de dos mil veintiuno mediante mecanismo biométrico.

Durante el período investigado, las personas responsables del control de asistencia de la investigada era el Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos y el Jefe de la División de Enfermería.

Todo ello, según consta en: *i)* memorándum N °. 202-6028-996 suscrito por la Directora del HNES, en el que se indica la fecha de ingreso y salario de la señora Darlene Melissa González Paredes en esa institución (f. 7); *ii)* copias certificadas de los reportes de planillas correspondientes al período de agosto de dos mil veinte a junio de dos mil veintiuno (fs. 14 y 15, 299 al 302 vuelto); *iii)* copia certificada del trámite de renuncia de la investigada (fs. 18 al 22); *iv)* copias simples de los reportes de marcaciones diarias y de los planes de trabajo mensuales donde constan los horarios que la señora González Paredes debía cumplir, correspondientes al período investigado (fs. 66 al 71, 127 al 169); *v)* copias simples de los contratos por servicios personales N °. 219/2020 y 1412/2021 (fs. 120 al 124); *vi)* constancia de sueldo de la investigada emitida por el Jefe de Recursos Humanos y el Tesorero Institucional del HNES; *vii)* memorándum N °. HNES-DE-UCI-2022-083 suscrito por el Enfermero Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos, en el cual se verifican los horarios requeridos a la señora González Paredes, durante el período investigado (fs. 314 y 315).

2. Del vínculo laboral entre el HNPM y la señora Darlene Melissa González Paredes, el horario de trabajo que debía cumplir y la remuneración percibida por los servicios prestados, en el período comprendido entre agosto de dos mil veinte y junio de dos mil veintiuno:

La señora Darlene Melissa González Paredes fue contratada en el HNPM como Enfermera Hospitalaria, en el marco del Plan Covid del Ministerio de Salud, ingresando el veinticinco de mayo de dos mil veinte, bajo la modalidad de contratación por compra de servicios profesionales, hasta el mes de septiembre estuvo destacada en el área de Medicina II, atendiendo pacientes con diagnóstico o sospecha de Covid-19.

A partir del mes de octubre de dos mil veinte, fue reasignada al área de emergencia de ese Hospital, siendo su nombramiento desde enero de dos mil veintiuno, bajo el régimen de contrato por servicios personales, devengando un sueldo mensual de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$600.00).

La jornada laboral que la investigada debía cumplir en el período investigado se definió mediante planes de trabajo mensuales, que comprendían turnos rotativos de seis a veinticuatro horas de servicio, el mecanismo para verificar su cumplimiento fue mediante marcación biométrica y planes de trabajo, y el control del mismo era responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos del hospital.

Lo anterior según se verifica en: *i)* memorándum N °. 2021-3000-363, suscrito por el Director del HNPM, donde consta la fecha de ingreso de la señora Darlene Melissa González Paredes a la institución, la modalidad de su contratación, el horario de trabajo y el nombre de su jefe inmediato (f. 23); *ii)* tarjeta de registro personal de la investigada (f. 24); *iii)* constancias de sueldo y tiempo de servicio de la investigada en ese nosocomio (fs. 25, 294 y 295); *iv)* copias certificadas de las tarjetas de asistencias analizadas y hojas de plan de trabajo (fs. 30 al 60, 74 al 76, 79 al 81, 199, 202 al 231, 234 al 262); *v)* informe de fecha veintinueve de junio de dos mil veintidós, suscrito por el Director del referido hospital (f. 176); *vi)* copia certificada de contrato de servicios

profesionales N °. 02/2020 y sus prórrogas (fs. 181 al 186); *vii*) certificación de acuerdo N° 1, de fecha cuatro de enero de dos mil veintiuno, en el que consta la reorganización del personal del HNPM [refrenda de puestos] (fs. 187 y 188); *viii*) copia certificada de oficio N °. DGP-DAPSP-0036/2021, en el cual consta la autorización de la contratación de la señora González Parada mediante contrato de servicios personales (fs. 190 y 191); *ix*) copia certificada de contrato por servicios personales N°. 025/2021 suscrito por la investigada y la Dirección del relacionado hospital (fs. 192 al 193).

3. Respecto de las inconsistencias en los registros de asistencia laboral de la investigada en el HNES y el HNPM, la concomitancia de los horarios; y la afectación de los intereses institucionales:

i) Como se estableció en párrafos precedentes, durante el período comprendido entre el día diecisiete de agosto de dos mil veinte al día treinta de junio de dos mil veintiuno, la señora Darlene Melissa González Paredes se desempeñó simultáneamente como Enfermera Hospitalaria en los Hospitales HNES y HNPM.

Asimismo, se ha determinado que en ambos hospitales debía ejercer sus funciones en turnos rotativos según programaciones mensuales, con jornadas de seis a veinticuatro horas, de manera que algunos de los turnos que se proyectaron para la investigada, dentro del lapso relacionado, coincidieron entre sí.

A efecto de ejemplificar la incompatibilidad de las labores desarrolladas por dicha señora en los citados hospitales, se ha verificado en los registros de marcación de asistencia del HNPM, que la señora González Paredes reportó entradas que oscilaban aproximadamente entre las siete y ocho de la mañana, lo que supone una coincidencia con el horario laboral que debía cumplir en el HNES en los días en que según el turno programado debía salir a las 7:00 am de dicho hospital.

Lo anterior, según consta en: *i*) copias simples de los reportes de marcaciones diarias y de los planes de trabajo mensuales del HNES; y, *ii*) copias certificadas de las tarjetas de asistencias analizadas y hojas de plan de trabajo del HNPM (fs. 30 al 60, 74 al 76, 79 al 81, 199, 202 al 231, 234 al 262).

Así, al contrastar los horarios de trabajo en los que la señora González Paredes debía ejercer sus funciones en los dos hospitales de la red pública antes relacionados, según la planificación mensual de cada uno de ellos, se muestran coincidencias de horarios laborales, en las siguientes fechas:

1) Veinticuatro de diciembre de dos mil veinte.

Según el plan de trabajo mensual de cada hospital (fs. 146, 205), los turnos asignados a la investigada los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil veinte eran: HNES: de 11 am a 7 am (jornada de 20 horas); HNPM: de 5 pm a 7 am del día siguiente (jornada de 14 horas).

El día veinticuatro de diciembre de dos mil veinte, de acuerdo al informe del Enfermero Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos del HNES, la señora González Paredes asistió a laborar en el turno asignado –de 11 am a 7 am del día siguiente– (f. 314); sin embargo, no constan registros de marcación de entrada ni de salida. El mismo día llegó a laborar al HNPM, registrando marcación de entrada a las dieciséis horas con treinta y cuatro minutos y de salida a las siete horas con treinta y nueve minutos del siguiente día –veinticinco de diciembre de dos mil veinte– (f. 223); en ambos hospitales recibió la remuneración respectiva por los turnos programados.

Coincidencia de horario: desde las diecisiete horas del día veinticuatro hasta las siete horas del día veinticinco, ambas fechas del mes de diciembre del dos mil veinte.

2) Veintiocho de enero de dos mil veintiuno.

El día veintiocho de enero de dos mil veintiuno, según programación la investigada tuvo asignados los siguientes turnos: HNPM: de 7 am a 1pm (jornada de 6 horas); y HNES: de 7 am a 7am del día siguiente (jornada de 24 horas) [fs. 148 y 239).

Ahora bien, de acuerdo al plan de asignaciones diarias de la Unidad de Cuidados Intensivos del HNES, la investigada habría cambiado y modificado su turno del día veintiocho de enero de dos mil veintiuno al veintisiete de ese mismo mes y año; registrando ese día la marcación de entrada a las doce horas con diez minutos y de salida a las doce horas con diez minutos del siguiente día – veintiocho de enero de dos mil veintiuno–, teniendo una jornada laboral de veinticuatro horas; mientras que el día veintiocho en el HNPM, registró marcación de entrada a las seis horas con quince minutos y de salida a las catorce horas con dieciséis minutos del mismo día (fs. 153, 225).

De acuerdo a las marcaciones antes relacionadas, los horarios coincidentes existieron desde las seis horas con quince minutos a las doce horas con diez minutos del día veintiocho de enero de dos mil veintiuno, tiempo que habría sido remunerado en ambas instituciones.

3) Treinta de mayo de dos mil veintiuno.

Según el plan de trabajo mensual de cada hospital (fs. 166, 243), los turnos asignados a la investigada el día treinta de mayo de dos mil veintiuno eran: HNPM: de 5 pm a 7 am del día siguiente (jornada de catorce horas), HNES: de 7 pm a 5 am del día siguiente (jornada de 10 horas); es decir, que los horarios programados fueron coincidentes en el intervalo de las diecisiete horas del día treinta a las cinco horas del día treinta y uno, ambas fechas de mayo de dos mil veintiuno.

El día treinta de mayo de dos mil veintiuno, de acuerdo al informe del Enfermero Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos del HNES, la señora González Paredes no asistió a su turno (f. 314); sin embargo, no consta que se le haya aplicado el descuento respectivo (f. 167), por ende, le fue remunerada dicha jornada, al igual que en el HNPM, donde registró la entrada a las dieciséis horas con cuarenta minutos del día treinta y la salida a las siete horas con cincuenta y dos minutos del día treinta y uno (f. 76).

ii) A partir de la verificación de copias simples y certificadas de los planes de trabajo mensual, y los reportes de marcaciones de entrada y salida de la investigada de ambos hospitales, durante el período indagado, se advierten las siguientes inconsistencias en el cumplimiento de los turnos programados (salida de los turnos del primer hospital fue inmediata a hora de entrada del otro turno en el segundo hospital):

1) Seis y siete de septiembre de dos mil veinte

El día seis de septiembre de dos mil veinte, la investigada se presentó a trabajar en el HNES, no registró marcación de entrada y salida, teniendo turno de veinticuatro horas (7:00 am a 7:00 am del día siguiente). El día siete de septiembre de dos mil veinte en el HNPM, registró marcación de entrada a las seis horas con veintitrés minutos y de salida a las diecisiete horas con dieciocho minutos (f. 38).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7 am a 7 am/ 6-7 septiembre-24 horas (f. 132)

HNPM: 7 am a 5 pm / 7 septiembre-10 horas (f. 40)

2) Dieciocho y diecinueve de septiembre de dos mil veinte

El día dieciocho de septiembre de dos mil veinte en el HNES registró marcación de entrada a las cinco horas con diez minutos y omitió realizar marcación de salida del día siguiente (f. 136). El día diecinueve de septiembre en el HNPM, registró marcación de entrada a las seis horas con

cincuenta y dos minutos, y marcación de salida a las diecisiete horas con diecinueve minutos del mismo día (f. 38).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 1 pm a 7 am/ 18-19 septiembre-18 horas (f. 132)

HNPM: 7 am a 5 pm/ 19 septiembre-10 horas (f. 40)

3) Veintiséis y veintisiete de septiembre de dos mil veinte

El día veintiséis de septiembre de dos mil veinte, la señora González Paredes se presentó a trabajar al HNES, no registró su entrada y su salida la registró a las ocho horas del día veintisiete de septiembre, en una jornada laboral de dieciocho horas (f. 137).

El día veintisiete de septiembre en el HNPM no registró marcación de entrada, solo marcación de salida a las siete horas y veintitrés minutos del día veintiocho de septiembre (f. 38), en virtud de dicha omisión, el día ocho de octubre de dos mil veinte, la Jefe de Medicina Dos del HNPM, mediante nota informó de la asistencia de la referida señora a su turno completo de veinticuatro horas, jornada que habría sido remunerada en su totalidad, pese a que se habría presentado después de la hora programada (f. 300 vuelto).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 1 pm a 7 am/ 26-27 septiembre-18 horas

HNPM: 7 am a 7 am/ 27-28 septiembre- 24 horas

4) Tres y cuatro de octubre de dos mil veinte

El día tres de octubre de dos mil veinte, en el HNPM la investigada registró su entrada a las catorce horas con cincuenta minutos y su salida a las siete horas con treinta y nueve minutos del siguiente día (f. 41). El día cuatro de octubre en el HNES no registró su entrada ni salida.

Lo anterior siendo sus horarios:

HNPM: 5 pm a 7am/ 3-4 octubre- 14 horas (f. 42)

HNES: 7 am a 7am /4-5 octubre-24 horas (f. 138)

5) Veintiuno y veintidós de octubre de dos mil veinte

El día veintiuno de octubre de dos mil veinte, en el HNPM la señora González Paredes registró su entrada a las diecisiete horas con cinco minutos y su salida a las siete horas con veintinueve minutos del siguiente día –veintidós de octubre de dos mil veintidós– (f. 41). El día veintidós de octubre en el HNES no registró marcación de entrada, pero sí de salida a las quince horas (f.141).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNPM: 5 pm a 7 am/21 octubre-14 horas (f. 42)

HNES: 7 am a 3 pm /22 octubre-8 horas (f.138)

6) Veintisiete y veintiocho de octubre de dos mil veinte

El día veintisiete de octubre de dos mil veinte, en el HNPM, registró entrada a las seis horas y dos minutos y salida a las siete horas con cuarenta y tres minutos del día siguiente (f. 41) del siguiente día. El día veintiocho de octubre en el HNES no registró marcación de entrada ni salida.

Lo anterior siendo sus horarios:

HNPM: 7 am a 7 am/ 27-28 octubre-24 horas (f. 42)

HNES: 7 am a 7 am/ 28-29 octubre-24 horas (f. 138)

7) Uno y dos de noviembre de dos mil veinte

El día uno de noviembre de dos mil veinte, en el HNES la investigada no registró marcación de entrada ni salida, teniendo una jornada laboral de veinticuatro horas. El día dos de noviembre en

el HNPM realizó marcación de entrada a las seis horas con cuarenta y tres minutos y de salida a las diecisiete horas con dieciocho minutos del mismo día (f. 43).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7 am a 7 am/ 1-2 noviembre-24 horas (f. 142)

HNPM: 7 am a 5 pm/ 2 noviembre-10 horas (f. 44)

8) Cinco y seis de noviembre de dos mil veinte

El día cinco de noviembre de dos mil veinte, en el HNES la investigada no registró marcación de entrada ni salida, teniendo una jornada laboral de dieciocho horas. El día seis de noviembre entró al HNPM, realizó marcación de entrada a las ocho horas con cuarenta y siete minutos y de salida a las diecisiete horas con diez minutos del mismo día (f. 43).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7 am a 7 am/ 6-7 noviembre-24 horas (f. 142)

HNPM: 7 am a 5 pm/ 6 noviembre-10 horas (f. 44)

9) Doce y trece de diciembre de dos mil veinte

El día doce de diciembre de dos mil veinte, se presentó a trabajar al HNES, no registró marcación de entrada ni de salida, en una jornada laboral de veinticuatro horas. El día trece de diciembre en el HNPM, registró marcación de entrada a las seis horas con cuarenta minutos y marcación de salida a las cinco horas y veintitrés minutos del mismo día (f. 45).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7am a 7am/12-13 diciembre- 24horas (f. 146)

HNPM: 7 am a 5 pm/13 diciembre- 10 horas (f. 46)

10) Veintiséis y veintisiete de diciembre de dos mil veinte

El día veintiséis de diciembre de dos mil veinte, en el HNPM la investigada registró marcación de entrada a las dieciséis horas con cuarenta y dos minutos y de salida a las siete horas con dieciocho minutos del siguiente día (f. 45). El día veintisiete de diciembre se presentó a trabajar al HNES, pero no registró marcación de entrada ni de salida.

Lo anterior siendo sus horarios:

HNPM: 5 pm a 7 am/ 26-27 diciembre- 14 horas (f. 46)

HNES: 7am a 7am/ 27 diciembre- 24 horas (f. 146)

11) Veintinueve y treinta de diciembre de dos mil veinte

El día veintinueve de diciembre de dos mil veinte en el HNPM, la investigada registró marcación de entrada a las dieciséis horas con treinta y un minutos y marcación de salida a las siete horas con veintiocho minutos del siguiente día (f. 45). El día treinta de diciembre se presentó a trabajar al HNES, pero no registró marcación de entrada ni de salida.

Lo anterior siendo sus horarios:

HNPM: 5 pm a 7 am/ 29-30 diciembre-14 horas (f. 46)

HNES: 7am a 7am/ 30 diciembre-24 horas (f. 146)

12) Ocho y nueve de enero de dos mil veintiuno

El ocho de enero de dos mil veintiuno, en el HNES no registró marcación de entrada ni de salida, teniendo una jornada laboral de veinticuatro horas. El día nueve en el HNPM registró marcación de entrada a las seis horas con cuarenta y cuatro minutos y de salida a las diecisiete horas con cuarenta y dos minutos (f. 47).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7am a 7am/ 8-9 enero-24 horas (f. 148)

HNPM: 7 am a 5 pm/ 9 enero- 10 horas (f. 48)

13) Trece y catorce de febrero de dos mil veintiuno

El día trece de febrero de dos mil veintiuno, la investigada se presentó a trabajar al HNES, registró marcación de entrada a las seis horas con diez minutos y marcación de salida a las seis horas y un minuto del siguiente día (f. 157). El día catorce de febrero se presentó a trabajar al HNPM, registró marcación de entrada a las seis horas y cuarenta y nueve minutos y de salida a las diecisiete horas y treinta y cuatro minutos del mismo día (f. 50).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7am a 7am 13-14 feb- 24 horas (f. 154)

HNPM: 7 am a 5pm/14 febrero-10 horas (f. 51)

14) Diecisiete y dieciocho de febrero de dos mil veintiuno

El día diecisiete de febrero de dos mil veintiuno, la señora González Paredes se presentó a trabajar al HNES, registró marcación de entrada a las seis horas y de salida a las seis horas con diez minutos del siguiente día –dieciocho de febrero–(f. 158). El día dieciocho de febrero se presentó a trabajar al HNPM, registró marcación de entrada a las siete horas con veinticuatro minutos y marcación de salida a las diecisiete horas con cuarenta y ocho minutos del mismo día (f. 50).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7am a 7am/ 17-18 febrero-24 horas (f. 154)

HNPM: 7 am a 5pm/ 18 febrero- 10 horas (f. 51)

15) Cinco y seis de marzo de dos mil veintiuno

El día cinco de marzo de dos mil veintiuno, en el HNES la investigada registró marcación de entrada a las cinco horas con cuarenta y seis minutos y marcación de salida a las seis horas con treinta minutos del siguiente día–seis de marzo– (f. 162). El día seis de marzo se presentó a trabajar al HNPM, registró marcación de entrada a las siete horas y diecisiete minutos y de salida a las diecisiete horas con diecinueve minutos del mismo día (f. 53).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7 am a 7 am/5-6 marzo- 24 horas (f. 161)

HNPM: 7 am a 5 pm/ 6 marzo- 10 horas (f. 56)

16) Veintiséis y veintisiete de abril de dos mil veintiuno

El día veintiséis de abril de dos mil veintiuno, en el HNES, registró marcación de entrada a las cinco horas con treinta y nueve minutos y de salida a las ocho horas y tres minutos del día siguiente –veintisiete de abril– (f. 165). El día veintisiete de abril se presentó a trabajar al HNPM, registró marcación de entrada a las nueve horas y once minutos y de salida a las diecisiete horas con dieciséis minutos del mismo día (f. 58).

Lo anterior siendo sus horarios:

HNES: 7 am a 7 am/ 26-27 abril-24 horas (f. 164)

HNPM: 7 am a 5 pm/ 27-abril /10 horas (f. 59)

17) Veintinueve y treinta de abril de dos mil veintiuno

El día veintinueve de abril de dos mil veintiuno, la señora González Paredes se presentó a trabajar al HNPM, registró marcación de entrada a las seis horas con siete minutos y marcación de salida a las ocho horas y dos minutos del siguiente día, con una jornada de veintiséis horas consecutivas (f. 58). El treinta de abril se presentó a trabajar al HNES, registró marcación de entrada a las once horas con cuarenta minutos y de salida a las ocho con veintidós minutos del día uno de mayo de dos mil veintiuno (f. 165), ese mismo día regresó a laborar al HNPM, registrando su

entrada a las nueve horas y veintiséis minutos y salida a las diecisiete horas con treinta y siete minutos (f. 76). El total de tiempo laborado en ambos centros de salud entre el veintinueve de abril y uno de mayo de dos mil veintiuno sumaron aproximadamente cincuenta y una horas con treinta minutos.

Lo anterior siendo sus horarios:

HNPM: 7 am a 7 am/29-30 abril-24 horas (f. 59)

HNES: 1 pm a 7 am/30 abril-01- mayo-18 horas (f. 164)

HNPM: 7: am a 5 pm/01- mayo -10 horas (f. 74)

18) Veintidós y veintitrés de mayo de dos mil veintiuno

El día veintidós de mayo de dos mil veintiuno, se presentó a trabajar al HNPM, registró su entrada a las catorce horas con cincuenta y dos minutos y su salida a las siete horas y cincuenta y cuatro minutos del siguiente día –veintitrés de mayo– (f. 76). El veintitrés de mayo se presentó a trabajar al HNES, registró marcación de entrada a las ocho horas con veintiocho minutos y marcación de salida a las trece horas con cincuenta y un minutos (f. 167)

Lo anterior siendo sus horarios:

HNPM: 5 pm a 7 am/22-23 mayo- 14 horas (f. 74)

HNES: 7 am a 1 pm /23 mayo-6 horas (f. 166)

En virtud de lo anterior, al hacer una valoración integral de los elementos de prueba recabados en el procedimiento, se ha establecido que, los días seis, dieciocho y veintiséis de septiembre, tres, veintiuno y veintisiete de octubre, uno y cinco de noviembre, doce, veintiséis y veintinueve de diciembre, todas las fechas anteriores del año dos mil veinte; ocho de enero, trece y diecisiete de febrero, cinco de marzo, veintiséis y treinta de abril, uno y veintidós de mayo, todas esas fechas del dos mil veintiuno –es decir un total de diecinueve días– la hora de finalización de turnos de trabajo en el HNES coincidió con la hora de inicio de los turnos de trabajo en el HNPM, y viceversa, produciéndose un traslape entre ambas horas que impedía que la investigada se encontrara en los dos hospitales simultáneamente, a lo cual se suma el tiempo que tomó a dicha señora desplazarse entre ellos.

Asimismo, se ha establecido que los horarios en los que la señora Darlene Melissa González Paredes debía cumplir sus funciones en el HNES y en el HNPM, coincidieron parcialmente los días veinticuatro de diciembre de dos mil veinte, veintiocho de enero y treinta de mayo de dos mil veintiuno, desde seis hasta catorce horas.

Por otra parte, se ha verificado que los días trece, catorce, diecisiete y dieciocho de febrero, cinco y seis de marzo, veintiséis, veintinueve y treinta de abril, uno y veintidós de mayo de dos mil veintiuno – es decir once días– pese a la proximidad entre la finalización de turnos de trabajo en uno de los hospitales y el inicio de turnos en el otro, la investigada registró su asistencia laboral en ambas instituciones, es decir, sin que mediara un tiempo razonable de descanso para dicha señora entre sus jornadas de trabajo, que garantizara el desarrollo de sus funciones en condiciones óptimas y, consecuentemente, la provisión de servicios de salud de calidad, lo cual se contrapuso a los intereses institucionales del HNES y HNPM, como entidades adscritas al Ministerio de Salud, prestatarias de asistencia médica curativa a la población –a tenor de lo dispuesto en el artículo 42 N.º 4 del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo–, y siendo una de sus finalidades ejecutar políticas públicas que garanticen el derecho a la salud de la población –conforme al artículo 2 de la Ley de Creación del Sistema Nacional de Salud, del cual forman parte–.

Si bien se ha determinado que dicha investigada registró su asistencia laboral en esas fechas, en ambos hospitales, y que sus jefes inmediatos en esas entidades han reportado el cumplimiento de las funciones encomendadas y horarios de trabajo establecidos –lo cual argumentó la investigada en su defensa– las coincidencias de horario detalladas hacían materialmente imposible que la señora González Paredes cumpliera simultáneamente las funciones correspondientes a ambos empleos, y de la manera requerida por cada una de las instituciones para las que laboraba.

Asimismo, resulta válido indicar que el establecimiento de un horario para el cumplimiento de las funciones o labores, implica toda una planificación y organización por parte de las instituciones, que asegura que se brinde un servicio continuo, posible y de calidad que logre cubrir el horario de funcionamiento de las mismas; de forma tal, que el cumplimiento del número de horas en un horario material distinto al establecido, entorpece la normal actividad de la institución, pues cambia el diseño fuera de las vías autorizadas formalmente –como los cambios de horarios oficiales– lleva a la falta de personal que brinde el servicio en momentos determinados, o que se traslade recurso humano de un área a otra que implique de igual manera una desatención por reubicación de recursos.

En ese sentido, se advierte que pese a que la investigada con frecuencia no registraba sus horas de entrada y salida en el HNES, sus jornadas fueron reportadas y remuneradas en su totalidad; sin embargo, al cotejar los registros de las marcaciones de ambos nosocomios, se establece de forma clara que regularmente no cumplía con las horas asignadas en el citado hospital.

De manera que se ha determinado que la señora González Paredes transgredió la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la LEG, por cuanto ejerció a la vez un empleo en el HNES y otro en el HNPM, los cuales eran incompatibles entre sí debido a que: *i)* coincidieron en las horas de trabajo en los días veinticuatro de diciembre de dos mil veinte, veintiocho de enero y treinta de mayo de dos mil veintiuno; y *ii)* la proximidad entre la finalización de turnos de trabajo en uno de los hospitales y el inicio de turnos en el otro, durante los días seis, dieciocho y veintiséis de septiembre, tres, veintiuno y veintisiete de octubre, uno y cinco de noviembre, doce, veintiséis y veintinueve de diciembre, todas las fechas anteriores del año dos mil veinte; ocho de enero, trece y diecisiete de febrero, cinco de marzo, veintiséis y treinta de abril, uno y veintidós de mayo, todas esas fechas del dos mil veintiuno, contrapuso los intereses de cada una de esas entidades como prestatarias de servicios de salud pública, pues no medió un lapso razonable de descanso para la investigada entre ambas jornadas de trabajo, que garantizara el desarrollo de sus funciones en condiciones óptimas.

Ahora bien, la potestad sancionadora ejercida por este Tribunal se somete, entre otros principios, al de responsabilidad, regulado en el artículo 139 N.º 5 de la LPA, según el cual “sólo podrán ser sancionados por hechos constitutivos de infracción las personas naturales y jurídicas que resulten responsables a título de dolo, culpa, o cualquier otro título que determine la ley”.

Por tanto, es exigible, conforme a la referida disposición, que las sanciones que imponga este Tribunal –y cualquier otra autoridad administrativa– estén sustentadas, además, en la comprobación de un nexo subjetivo entre el autor y los hechos objeto de una sanción.

Este nexo “(...) *se puede manifestar como dolo, culpa, e incluso, para un grupo de infracciones administrativas denominadas “formales”, a nivel de inobservancia. Todas estas formas de imputación subjetiva, conllevan el destierro de la responsabilidad objetiva con la que se sanciona automáticamente por la realización de un hecho.*

En el ordenamiento jurídico salvadoreño, la base de la exigencia de responsabilidad subjetiva se encuentra en la misma Constitución, en el artículo 12, al manifestar que "Toda persona a quien se impute un delito, se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley (...)". Además, la jurisprudencia constitucional y contencioso administrativa son congruentes al expresar que no puede haber sanción sin culpabilidad.

Por ejemplo, la Sala de lo Contencioso Administrativo en la sentencia de referencia 376-2007 de fecha 13 de febrero de 2017 expresó que "los principios límites a la potestad sancionadora exigen que la infracción (...) se realice ya sea con intención o por culpa". Asimismo, la Sala de lo Constitucional en la resolución de referencia 110-2015 de fecha 30 de marzo de 2016 también indicó que: "en materia administrativa sancionadora es aplicable el principio nulla poena sine culpa, lo que excluye cualquier forma de responsabilidad objetiva, pues el dolo o culpa constituyen un elemento básico de las infracciones administrativas" (...) [Sentencia pronunciada por el Juzgado Segundo de lo Contencioso Administrativo de Santa Tecla, el día 29-VIII-2018, en el proceso referencia 00014-18-ST-COPC-2CO].

Además, la referida Sala de lo Contencioso Administrativo, en la sentencia de referencia 508-2016 de fecha veintitrés de septiembre de dos mil diecinueve, acotó que en materia administrativa sancionatoria, "(...) las infracciones pueden ser atribuibles a cualquier título de imputación, sin que para ello se fije una regla general o una excepción [circunstancia que, si se configura en el derecho penal, por designio absoluto del legislador]. Por ello, corresponderá al aplicador de la norma, advertir si la infracción que se analice puede ser atribuida a título de dolo o culpa (...)".

En ese orden de ideas, en el presente caso la señora González Paredes, como servidora pública, conforme al artículo 6 letra d) de la LEG debía abstenerse de desempeñar simultáneamente un empleo en el HNES y otro en el HNPM incompatibles entre sí por coincidir en las horas de trabajo y por contraponerse a los intereses de ambas instituciones, sin embargo, se ha comprobado mediante este procedimiento que incurrió en esa conducta, aun teniendo la obligación de conocer que estaba prohibida por la LEG.

De lo anterior, se concluye que la señora González Paredes, al tener la referida prohibición claramente definida en la LEG, y la obligación de conocerla, actuó con dolo, desempeñando simultáneamente un empleo en el HNES y otro en el HNPM, con las incompatibilidades señaladas. Además, su conducta dolosa se refleja con la modificación de turnos que le fueron programados, y la omisión del uso de los mecanismos establecidos para el registro de su asistencia.

En definitiva, habiéndose establecido en este procedimiento la transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la LEG por parte de la señora Darlene Melissa González Paredes, 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 según el Decreto Ejecutivo N.º 5 de fecha veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, y publicado en el Diario Oficial N.º 240, Tomo 417, de fecha veintidós del referido mes

y año, el monto del salario mínimo mensual urbano para el sector comercio vigente al momento en que inició y continuó la conducta constitutiva de transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la LEG, de parte de la señora Darlene Melissa González Paredes, es decir en el año dos veinte y dos mil veintiuno, equivalía trescientos cuatro dólares con diecisiete centavos de dólar de los Estados Unidos de América (US\$304.17).

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, parientes o socio, como consecuencia del acto u omisión constitutivos de infracción; 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 le impondrá a la señora Darlene Melissa González Paredes, son los siguientes:

i) Respecto a la gravedad y circunstancias del hecho cometido:

En el caso de mérito, la investigada desempeñó simultáneamente dos empleos en dos instituciones vinculadas con la provisión del servicio de salud pública y que forman parte del Sistema Nacional de Salud, según lo establece el citado artículo 2 de la Ley de Creación de ese Sistema y, como tales, entre sus finalidades se encuentra ejecutar políticas públicas que garanticen el derecho a la salud de la población.

Al HNR y al HNNBB, como entes adscritos al Ministerio de Salud, compete prestar asistencia médica curativa a la población, a tenor de lo dispuesto en el referido artículo 42 número 4 del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo

Sobre el derecho a la salud, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que --desde un punto de vista amplio-- el mismo hace referencia a un estado de completo bienestar físico y mental de la persona, cuyo disfrute posibilita a los individuos el contar con una de las condiciones necesarias para poder vivir dignamente. A ello agrega que el principal obligado a garantizar la conservación y restablecimiento de la salud de los habitantes es el Estado (sentencia del 28/V/2013, Amparo 310-2013).

De ahí, la importancia que reviste el cargo de la investigada como Enfermera Hospitalaria asignada al Área de Cuidados intensivos del HNES, y en el Área de Emergencia del HNPM, pues tal como lo establece su perfil de puesto de trabajo, su misión era proporcionar atención integral de enfermería de forma directa con calidad y calidez a usuarios hospitalizados de acuerdo a los procedimientos y protocolos de atención establecidos, para contribuir al restablecimiento en la salud del usuario.

Asimismo, cabe destacar que ambos hospitales contrataron a la señora González Paredes, para atender las necesidades de salud relacionadas con la pandemia por COVID-19; sin embargo, se ha verificado que la investigada en diferentes fechas no cumplió con las horas de trabajo asignadas, por lo que se estima que se produjo un menoscabo en la normal prestación de los servicios que le correspondía brindar tanto en el HNES como en el HNPM.

Adicionalmente, la gravedad de la conducta antiética cometida por la investigada deviene de una circunstancia de la cual se valió para evadir las responsabilidades legales que pudiesen deducirse de esa transgresión; es decir, de la acción de ocultar el incumplimiento de su jornada de trabajo en el HNES, al no registrar las horas reales de entrada y salida en los respectivos controles

administrativos, evitando con ello que se efectuara el descuento correspondiente por tiempo no laborado.

En suma, la magnitud de la gravedad de la infracción cometida por la señora Darlene Melissa González Paredes deriva entonces de los elementos antes expuestos. De manera que el incumplimiento del horario laboral en definitiva impacta negativamente en la calidad del servicio recibido por los pacientes de esos centros de salud, con la satisfacción de una necesidad vital, el ya referido derecho fundamental a la salud.

ii) El daño ocasionado a la Administración Pública.

Respecto del daño ocasionado a la Administración Pública es ostensible el perjuicio provocado a partir de la consideración de los usuarios de los dos hospitales nacionales que en ese momento se encontraban internados y demandaban los cuidados necesarios para su recuperación, en especial los que adolecían de enfermedades por COVID; la afectación a la imagen de los citados centros de salud, pues el servicio público brindado estaba desprovisto de eficiencia y eficacia en la prestación del mismo; y la obstaculización en el debido funcionamiento de estos; pues como lo indicaron concretamente las autoridades del HNES, la ausencia de la investigada provocó que los pacientes asignados a ella se le adionaran a una persona más, o se gestionara el apoyo con otro servicio, por tanto generó sobrecarga en el desempeño de las funciones de otros empleados.

Además, de existir un perjuicio del erario público, de la eficiencia del gasto estatal manifestada en el desembolso de recursos para sufragar el pago de salarios por un tiempo de labores incumplido y, sobre todo, del buen servicio público, en menoscabo del derecho fundamental a la salud.

Es preciso indicar que no se aplicaron descuentos en el salario de la señora González Paredes, correspondientes a las irregularidades señaladas en la presente resolución, por lo que la Administración Pública no ha sido restituida económicamente respecto al perjuicio que ocasionó en su patrimonio la conducta comprobada mediante este procedimiento.

Asimismo, el período en el cual se produjo la conducta antiética es de tal relevancia que se considera que el menoscabo provocado por el investigado trascendió del aspecto económico, pues el incumplimiento de sus funciones en los lapsos indicados, durante varias jornadas de trabajo –en un momento tan trascendental como lo fue la pandemia por covid 19– lo cual conduce a colegir que afectó la normal prestación de los servicios hospitalarios que debían brindarse en las áreas en las que se encontraba asignada, 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 de los citados hospitales 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 del incumplimiento de funciones de la investigada por el desempeño simultáneo de cargos en dos entidades públicas, las cuales que fueron asumidas por otros servidores de los referidos hospitales o bien, que no fueron atendidas, en perjuicio de sus usuarios.

iii) La renta potencial del sancionado al momento de la transgresión.

Como se ha indicado, durante el período objeto del procedimiento la señora Darlene Melisa González Paredes percibió dos remuneraciones, por parte del Ministerio de Salud; una mensual de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$600.00); y otra de novecientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$900.00). Todo ello en perjuicio del erario público, de la eficiencia del gasto estatal y, sobre todo, del buen servicio público.

En consecuencia, en atención a la gravedad de los hechos cometidos, el beneficio obtenido por la infractora a partir de ellos, el daño ocasionado a la Administración Pública y a terceros, y la renta potencial de la investigada, es pertinente imponer a la señora González Paredes una multa por la cantidad cinco salarios mínimos mensuales urbanos para el sector comercio vigente en los años dos mil veinte y dos mil veintiuno, cuya suma total asciende a mil quinientos veinte dólares con ochenta y cinco centavos de dólar de los Estados Unidos de América (US\$1,520.85) por la transgresión a la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la LEG.

VI. A la Directora del Hospital Nacional El Salvador y al Ministro de Salud.

Este Tribunal como ente contralor de la ética dentro del desempeño de la función pública del Estado, habilitado por el artículo 1 y 10 de la LEG para prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos que contrarían la misma; debe velar porque las instituciones y servidores públicos actúen con apego a las normas que regulan sus respectivas competencias y funciones en consonancia con los preceptos éticos exigibles, a fin de prevenir la ocurrencia de la corrupción.

De forma tal que, resulta necesario señalar a las autoridades e instituciones públicas involucradas, que existen obligaciones que deben cumplirse. Así de conformidad al art. 9 inciso 1º de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, regula la contratación pública y gestión de la hacienda pública refiriendo que: “Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, adoptará las medidas necesarias para establecer sistemas apropiados de contratación pública, basados en la transparencia, la competencia y criterios objetivos de adopción de decisiones, que sean eficaces, entre otras cosas, para prevenir la corrupción”; en armonía con ello, la Convención Interamericana contra la Corrupción, en su art. III. 5. manda al establecimiento de “Sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de tales sistemas” y como complemento de ello, en el número 1 de dicha disposición se requiere la instalación de “Normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas. Estas normas deberán estar orientadas 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”.

Así el mandato que imponen las convenciones referidas se encuentra dirigido al correcto funcionamiento de las instituciones públicas, basado en los principios de eficiencia y transparencia que deben caracterizar cualquier servicio público de que se trate.

En el caso particular, es pertinente señalar que tales obligaciones internacionales, están vinculadas al mandato constitucional establecido en los arts. 65: “La salud de los habitantes de la República constituye un bien público.

En este sentido, los hospitales nacionales como entes obligados a la protección de la asistencia a la salud deben brindar un servicio de calidad y eficiente.

Por tanto, de los hechos comprobados se advierte que existió una falla en los controles correspondientes para la detección de dichas irregularidades, principalmente en el Hospital Nacional El Salvador, pues se ha determinado que la investigada en repetidas ocasiones no registró la entrada y salida de su jornada laboral en dicho nosocomio, así pues, no se tiene la certeza de su asistencia y cumplimiento de funciones en esos días; asimismo, modificó turnos sin que exista un registro administrativo que compruebe la autorización del cambio.

Dicho lo cual, es imperante que se verifique el “estado actual de las cosas” a fin de determinar si es una práctica que se suscita en dicho centro de salud y, de ser así, se recomienda se

establezcan las medidas necesarias para erradicar dichas conductas; implementando los mecanismos que garanticen que los turnos sean cumplidos de manera efectiva por todos sus empleados o establecer los descuentos respectivos por sus inasistencias, priorizando con dichas acciones el servicio público prestado y el manejo adecuado de los fondos públicos asignados.

Por las razones antes mencionadas, se estima necesario comunicar la presente resolución al Ministro de Salud y a la Directora del Hospital Nacional El Salvador.

Por tanto, con base en los artículos 1 y 14 de la Constitución; III. 5 y VI. 1 letra c) de la Convención Interamericana contra la Corrupción; 1, 7 y 8 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; 4 letras a), b), h) e i), 6 letra d), 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 a la señora Darlene Melissa González Paredes, ex Enfermera del Hospital Nacional El Salvador, y Enfermera del Hospital Nacional Psiquiátrico “Dr. José Molina Martínez”, con una multa de mil quinientos veinte dólares con ochenta y cinco centavos de dólar de los Estados Unidos de América (US\$1,520.85), equivalentes a cinco salarios mínimos mensuales urbanos para el sector comercio, por haber transgredido la prohibición ética regulada en el artículo 6 letra d) de la Ley de Ética Gubernamental, en razón del desempeño simultaneo de dos cargos públicos ocasionando afectación a los intereses institucionales, durante el período comprendido entre el día diecisiete de agosto de dos mil veinte al día treinta de junio de dos mil veintiuno, por las razones expresadas en el apartado IV de la presente resolución.

b) Se hace saber a la investigada que, de conformidad a los artículos 39 de la Ley de Ética Gubernamental, 101 del Reglamento de dicha Ley, 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* la presente resolución al Ministro de Salud y a la Directora del Hospital Nacional El Salvador, para los efectos legales pertinentes.

Notifíquese.

PRONUNCIADO POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL QUE LO SUSCRIBEN