

No. 18-P.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: San Salvador, uno de noviembre de dos mil dieciséis.

**CONSIDERANDO:**

- I. Que el artículo 182 atribución 9na. de la Constitución de la República, prescribe que le corresponde a la Corte Suprema de Justicia “Nombrar... a los Médicos Forenses y a los empleados de las dependencias de la misma; removerlos, conocer de sus renunciaciones y concederles licencias”.
- II. Que en la actualidad, se ha considerado el uso del procedimiento dispuesto en la Ley del Servicio Civil y en la Ley de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa como presupuesto para la imposición de las sanciones de suspensión y destitución, entre otros, respecto del personal del Instituto de Medicina Legal. Con ello, se desconoce lo prescrito en la referida disposición constitucional.
- III. Que se vuelve necesario modificar el procedimiento establecido para conocer de infracciones disciplinarias que cometa el personal del Instituto de Medicina Legal, a través de un instrumento que determine la competencia que finalmente le corresponde a la Corte en pleno, respecto de la procedencia de las sanciones de suspensión y remoción de dichos servidores públicos ante la comisión de infracciones que tengan tales consecuencias; así como el trámite que debe darse a los informativos que se inicien con base en dicha atribución.

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales, ACUERDA emitir el siguiente:

**INSTRUCTIVO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

**I. NATURALEZA**

Este instructivo recoge las disposiciones que regulan las medidas disciplinarias y el procedimiento aplicables a los empleados del Instituto de Medicina Legal de la Corte Suprema de Justicia.

**II. OBJETIVO**

Normar el procedimiento a seguir para la adecuada aplicación de las medidas disciplinarias al personal antes citado, frente a la comisión de infracciones a sus deberes y obligaciones, de conformidad con la Constitución y leyes secundarias que regulan la materia.

**III. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente instructivo es aplicable a los empleados, que se encuentran nombrados bajo el régimen de Contrato o Ley de Salarios dentro del Instituto de Medicina Legal.

**IV. MARCO LEGAL**

**A. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA**

El Art. 2 determina "Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

El artículo 11 establece que "Ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa".

El Art. 12 prescribe que "Toda persona a quien se impute un delito [en este caso una infracción disciplinaria], se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley y en juicio público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para su defensa"

El artículo 182 prescribe que "Son atribuciones de la Corte Suprema de Justicia: (...) 5ª- Vigilar que se administre pronta y cumplida justicia, para lo cual adoptará las medidas que estime necesarias; (...) 9ª- Nombrar (...) a los médicos forenses y a los empleados de las dependencias de la misma; removerlos, conocer de sus renunciaciones y concederles licencias"

### **B. TRATADOS INTERNACIONALES**

#### *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*

Art. 14 señala "Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil..."

#### *Convención Americana sobre Derechos Humanos*

Art. 8 "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter."

### **C. LEY ORGÁNICA JUDICIAL**

El artículo 27 prescribe: "Corresponde al Presidente de la Corte Suprema de Justicia, además de las atribuciones que la presente ley u otras determinen, las siguientes: (...) 2a. Llevar la sustanciación de los asuntos de Corte Plena; (...) en general, podrá el Presidente de la Corte delegar en uno o más magistrados o funcionarios de la misma, en organismos o dependencias propios o en el consejo nacional de la judicatura, aquellas atribuciones que no impliquen ejercicio de actividad jurisdiccional. la delegación se hará mediante acuerdo, en el que se determinará las facultades que se delegan y el funcionario o entidad delegatarios, sin perjuicio de que el presidente haga uso directo de tales facultades, cuando lo estime conveniente"

### **D. LEY DE SERVICIO CIVIL**

El art. 5 señala que para aquellos servidores públicos excluidos de la carrera administrativa "tendrán, no obstante su exclusión, los deberes y prohibiciones e incurrirán en las responsabilidades que establece esta ley".

### **E. DISPOSICIONES GENERALES DE PRESUPUESTO**

El Artículo 99, establece el descuento como sanción al personal por incumplimiento de horarios de trabajo, retiros del lugar de trabajo y por inasistencias injustificadas. Esta disposición es aplicable a todo el personal independientemente del régimen de contratación.

## ***F. REGLAMENTO DE NORMAS TÉCNICAS DE CONTROL INTERNO ESPECÍFICAS DEL ÓRGANO JUDICIAL***

El Art. 20 del Reglamento de las Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Órgano Judicial, señala la obligación de establecer las políticas y prácticas para la administración del recurso humano, principalmente en lo que se refiere a inducción, entrenamiento, capacitación, evaluación, promoción, asistencia y puntualidad en el desempeño de sus funciones, licencias, prestaciones y acciones disciplinarias, a través de manuales e instructivos autorizados por el Titular de la Corte Suprema de Justicia o el funcionario en quien delegue.

## **V. CLASIFICACIÓN, PROCEDENCIA Y COMPETENCIA DE LAS SANCIONES**

### ***1. AMONESTACIÓN ORAL***

Esta la impondrá el jefe de la Unidad o Dependencia, a la que pertenece el servidor público que ha cometido la infracción. La amonestación oral privada, procede cuando los servidores públicos cometen faltas leves, siempre que éstas no impliquen incumplimiento de los deberes expresados en el Artículo 31 de la Ley de Servicio Civil.

En estos casos, el jefe inmediato llamará en privado al servidor, dándole a conocer la amonestación que se le impone por la falta cometida, haciéndole las observaciones del caso y previniéndole las consecuencias legales de continuar con esa clase de conducta. El Jefe deberá levantar el acta correspondiente (ver Anexo B), a fin de que quede constancia de la medida aplicada, la cual será

remitida a la Dirección de Recursos Humanos, para que sea anexada al expediente del empleado (Art. 43 de la Ley de Servicio Civil).

Si el acta de amonestación no es firmada por el servidor infractor, se dejará constancia de ello, siendo necesario en tal caso, la concurrencia de un testigo quien firmará. Si antes de transcurrir el término de un mes de la primera amonestación oral, el infractor fuese acreedor de otra sanción igual, tal falta se sancionará por amonestación escrita. Si en un mismo año concurrieren tres amonestaciones orales para un mismo empleado, y éste se hiciere acreedor a otra amonestación oral, ésta se sancionará con amonestación escrita.

### ***2. AMONESTACIÓN ESCRITA***

Esta será impuesta por jefatura de la Unidad o Departamento a la que pertenezca el servidor público, la cual se documentará en acta, de la cual se entregara copia (ver Anexo C). La jefatura remitirá el acta original a la Dirección de Recursos Humanos, a fin de que sea anexada al expediente del empleado sancionado.

La amonestación escrita, procede cuando los servidores públicos hayan cometido dos faltas leves en un plazo de un año, y que no impliquen incumplimiento de los deberes expresados en el Artículo 31 de la Ley de Servicio Civil.

### ***3. SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO DE 1 A 5 DÍAS***

La autorizará mediante resolución de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia o su Delegado, dicha sanción será comunicada al servidor público infractor por la Dirección de Recursos Humanos, y procederá por el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el art. 31 de la Ley del Servicio Civil, exceptuando el establecido en el literal a) de la referida disposición legal.

### ***4. SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO POR MÁS DE 5 Y HASTA 30 DÍAS***

El Presidente de la Corte Suprema de Justicia, o su delegado, es el encargado del diligenciamiento del procedimiento previo a la imposición de este tipo de sanciones por parte del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en virtud del incumplimiento de los deberes establecidos en el artículo 31 de la Ley del Servicio Civil.

#### **5. DESPIDO O DESTITUCIÓN**

Procederá el Despido o Destitución cuando concurren las causales establecidas en los artículos 53 o 54 de la Ley de Servicio Civil. En tales supuestos el Presidente de la Corte Suprema de Justicia o su delegado, es el encargado del diligenciamiento del procedimiento previo a la imposición de este tipo de sanciones por parte del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

### **VI. MEDIDAS CAUTELARES**

#### **1. SUSPENSIÓN PREVIA**

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia, pronunciará el acuerdo o resolución de Suspensión Previa, cuando la permanencia del servidor público constituyere un grave peligro para la Institución, en virtud los elementos de convicción recabados para atribuirle cualquiera de las conductas enumeradas en los artículos 32, 53 y 54 de la Ley de Servicio Civil; dicha suspensión durará el plazo

que indique la Corte, o hasta que se pronuncie resolución definitiva firme. Una vez impuesta esta medida, dentro del plazo de tres días deberá iniciarse el procedimiento disciplinario correspondiente.

#### **2. CASO ESPECIAL DE SUSPENSIÓN.**

Cuando se decrete contra el servidor público detención provisional, o cualquier otra medida cautelar que interfiera con el normal desarrollo de las actividades laborales, debe suspenderse inmediatamente de sus labores al mismo.

### **VII. PROCEDIMIENTOS**

#### **1. DETERMINACIÓN DEL TIPO DE INFRACCIÓN Y SU TRÁMITE.**

En los casos en los que la jefatura tenga conocimiento del posible cometimiento de una falta disciplinaria, inmediatamente realizará una valoración para determinar la gravedad de la falta, y únicamente si es grave, remitirá informe a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, entregándole copia al empleado o empleada, en los siguientes cinco días hábiles de tener conocimiento de la falta, so pena de incurrir en responsabilidad; y en caso de no ser posible la entrega de dicha copia, la jefatura respectiva deberá justificar esa circunstancia en el informe; debiendo solicitar la suspensión previa regulada en la Ley de Servicio Civil, cuando lo estime procedente y el mismo deberá contener los siguientes requisitos:

- i. La descripción de los hechos (relación del caso, con todos los detalles del mismo, es decir, lugar, fecha, hora, etc.).
- ii. Relación de las evidencias, testigos u otros elementos con los que se puede sustentar el cometimiento de la falta. En aquellos casos, en que el empleado haya ingerido bebidas alcohólicas, o usado sustancias narcóticas o enervantes en el lugar de trabajo o se haya presentado al desempeño de su cargo en estado de ebriedad o bajo la influencia de dichas drogas; se solicitará al empleado practicarse la prueba de alcotest o toxicológica, de no estar de acuerdo el mismo en practicarse dicha prueba, se agregará acta conforme al Anexo "A".

#### **2. DE LAS FALTAS LEVES Y GRAVES**

Por falta grave se entenderá el incumplimiento de los deberes y el cometimiento de prohibiciones, contenidos en los artículos 31 y 32 de la Ley de Servicio Civil, respectivamente; así como incurrir en

las causales de destitución y despido contempladas en los artículos 53 y 54 de la misma de ley. Por exclusión, cualquiera otra falta se considerará como leve y deberá proceder a aplicar la sanción correspondiente de acuerdo a los literales "A" y "B" del apartado "Clasificación, Procedencia y Competencia de las Sanciones".

### **3. DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDADES**

Recibido el informe a que se refiere el literal "A" del apartado de "Procedimientos", la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, delegará a la Unidad de Asistencia Jurídica de la Dirección de Recursos Humanos para que emita opinión siempre que los hechos informados no sean graves y obtenida esta lo remitirá a su lugar de origen, con el propósito que sea el jefe inmediato de la

Unidad, Dependencia o Departamento en la que se haya producido el acto constitutivo de falta, quien imponga la sanción que podrá consistir en una amonestación oral o escrita.

En los casos que los hechos informados sean considerados graves por la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia delegará a la Unidad de Asistencia Jurídica de la Dirección de Recursos Humanos para que efectúe el trámite previo a la determinación de la existencia de la infracción atribuida, lo cual corresponde al pleno de la Corte Suprema de Justicia; para ello, se seguirá el siguiente procedimiento:

#### *A. Inicio del procedimiento.*

De la resolución que admite la denuncia o que inicie el procedimiento de oficio, se dará audiencia por tres días al presunto infractor.

#### *B. Plazo probatorio.*

Transcurrido dicho término, con contestación o sin ella, se abrirá el procedimiento a prueba por el término de quince días, pudiendo recabar toda clase de prueba admitida por la ley.

#### *C. Alegatos finales.*

Concluido el plazo probatorio, se dará nueva audiencia por tres días al investigado para que se presente sus alegatos finales y vencido dicho plazo; quedará el procedimiento en estado de pronunciarse la resolución que corresponda. En cualquier etapa del procedimiento, el servidor público investigado podrá informarse del estado del mismo.

#### *D. Resolución.*

La resolución definitiva deberá ser pronunciada dentro del plazo de quince días siguientes al último acto procesal indicado. Para resolver, el Pleno de la Corte lo hará conforme a las reglas de la sana crítica.

#### *E. Recurso.*

La decisión que imponga la suspensión de más de cinco y hasta treinta días, el despido o destitución, admitirá recurso de revocatoria, el cual deberá interponerse por escrito ante la misma Corte, dentro del término de tres días contados a partir del día siguiente al de la notificación. Admitido el recurso, la Corte resolverá con la sola vista de los autos, a más tardar dentro de los cinco días siguientes.

#### *F. Notificaciones y citaciones.*

Las notificaciones y citaciones se harán al interesado mediante esquila que contendrá lo resuelto y deberá ser entregada personalmente a aquél; y de no ser posible, se le dejará con persona mayor de edad, en el lugar de trabajo o en su residencia.

#### *G. Prescripción de la acción*

Las acciones disciplinarias prescriben si no se inicia el procedimiento descrito en los siguientes plazos: a) un mes para las infracciones sancionadas con amonestación verbal o escrita; b) tres meses para las infracciones sancionadas con suspensión del cargo de 1 a 5 días; c) seis meses para las infracciones sancionadas con suspensión del cargo de más de 5 y hasta 30 días; y d) un año para las infracciones cuya sanción sea el despido o la destitución.

El procedimiento caducará si se paraliza en cualquiera de sus etapas por más de seis meses.

#### *H. Prescripción durante el procedimiento*

La inactividad en el procedimiento tendrá como consecuencia la declaratoria de la prescripción de la persecución, la que será declarada de oficio o a petición de parte y el cómputo deberá realizarse a partir de la última actuación relevante en los términos siguientes: a) Después de transcurrido seis meses en las infracciones sancionadas con despido o la destitución b) A los tres meses, en las infracciones cuya sanción sea la suspensión del cargo de más de 5 días hasta 30 días. c) A un mes en las infracciones sancionadas con suspensión del cargo de 1 a 5 días. d) a los quince días cuando se trate de infracciones sancionadas con amonestación verbal o escrita.-**COMUNIQUESE**-----  
A.PINEDA.-----F.MELENDZ.-----J.B.JAIME.----O.BON.F.----A.L.JEREZ.-----S.L.RIV.MARQUEZ.----  
J.R.ARGUETA.----DUEÑAS.-PRONUNCIADO POR LOS MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS QUE  
LO SUSCRIBEN.-S.RIVAS AVENDAÑO.