



CENTRO
NACIONAL
DE REGISTROS

DOCUMENTO EN VERSION PÚBLICA

**De conformidad a los
Artículos:**

24 letra “c” y 30 de la LAIP.

**Se han eliminado los datos
personales**

EL INFRASCRITO SECRETARIO NOTIFICADOR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO; al Licenciado **HENRI PAUL FINO SOLÓRZANO**, en su calidad de apoderado General Judicial con cláusula especial del Director Ejecutivo del Centro Nacional de Registros (CNR), con dirección en la 1ª Calle Poniente y 43ª Avenida Norte # 2310, San Salvador. **HACE SABER:** que en las diligencias que se siguen en esta oficina, para autorizar la suspensión disciplinaria del trabajador señor [REDACTED] aparece la resolución que literalmente dice: "~~~~~"

EXP. No. 62-12-17.

EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO: San Salvador, a las ocho horas con treinta minutos del día veinte de diciembre de dos mil diecisiete.

I. VISTOS:

A) La solicitud de suspensión disciplinaria, presentada a las trece horas con cuarenta y siete minutos del día once de diciembre del presente año, por el Licenciado [REDACTED] en su calidad de Apoderado General Judicial con Cláusula Especial del Director Ejecutivo del CENTRO NACIONAL DE REGISTROS (CNR), donde manifiesta: Que con fecha treinta y uno de julio del dos mil diecisiete, la señora [REDACTED], Ordenanza destacada en la [REDACTED], interpuso ante la Unidad de Género e Inclusión Social del Centro Nacional de Registros, una queja de acoso sexual en contra del señor [REDACTED], Asistente de Calificación, destacado en la Oficina Registral de la Libertad, quien a su vez se desempeña como Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registro. Ante la queja impuesta, la Unidad de Género e Inclusión Social, en fecha 31 de julio de 2017, remite el acta levantada junto con recomendaciones a la Dirección Ejecutiva del Centro Nacional de Registros, que en adelante se le nombrará como "Dirección Ejecutiva", para que ésta instruya a la Unidad pertinente a iniciar la investigación respectiva, con la finalidad de determinar responsabilidades a efecto de iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionador al referido señor [REDACTED], en el cual se le garanticen sus derechos fundamentales. Que por medio de hoja de Instrucción No. 01501, la Dirección Ejecutiva, instruye investigar e informar sobre el acoso sexual que se dio en el Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas de La Libertad, en contra de la señora [REDACTED], a la **Unidad de Inspectoría del Centro Nacional de Registros**. En ese sentido solicita se autorice, por la Dirección General de Inspección de Trabajo, la **SUSPENSIÓN DE TREINTA DÍAS DE LABORES SIN GOCE DE SUELDO**, en base al Artículo 305 del Código de Trabajo.

B) Que a folios 2 del presente expediente, aparece un memorando de fecha 27 de octubre de 2017, dirigido a la Licenciada, [REDACTED], en su calidad de [REDACTED], de parte del Licenciado [REDACTED], en donde aparecen los pasajes siguientes: Con fundamento en los Artículos 55 literales b) y c), 62 y 63 del RIT, cláusulas 41 y 43 del Contrato Colectivo de Trabajo; solicita iniciar el proceso Administrativo Sancionatorio, por los hechos calificados como **GRAVES** por el servidor público señor [REDACTED], **carne de empleado número 0491**; por las acusaciones que presentó la empleada [REDACTED], de Acoso Sexual fundamentado en el Artículo 9 Literal f) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, según hechos ocurridos a finales del mes de julio del año dos mil diecisiete y contenido en el informe de la Unidad de Inspectoría Institucional de fecha 21/09/2017 y remitido vía sistema de correspondencia el día 13/10/2017. Los

hechos denunciados se CALIFICAN COMO **FALTA GRAVE** y se propone como sanción 30 días de suspensión. Del **folios 4 en adelante**, aparece el memorando de fecha 21 de Septiembre de 2017, enviado por el Licenciado [REDACTED] Inspector General del CNR, a la Licenciada [REDACTED], en su calidad de Sub Directora Ejecutiva, en donde rezan los pasajes siguientes: Conformar a lo establecido en el Decreto Ejecutivo 62 publicado el 07 de diciembre de 1994, Decreto Legislativo 462, publicado el 10 de octubre de 1995, Artículo 3 y 12; en relación con los Artículo 9 Ordinal 10, 11, 13 y 18 de la Ley de la Dirección General de Registros, en relación con el Decreto Legislativo 462, Decreto que declara al CNR como Institución Pública con Autonomía Administrativa y Financiera; se da por recibida **Hoja de Instrucción número 01501**, en donde instruye investigar e informar sobre el acoso sexual que se dio en el Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas de La Libertad; en contra de la señora [REDACTED], ordenanza, con carnet de empleada número [REDACTED], destacada en la Gerencia de Planificación con sede en San Salvador, violencia ejercida por el señor [REDACTED], Asistente de Calificación, con carnet de empleado 0491, destacado en la Oficina Registral de La Libertad; quien a la vez se desempeña como Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros-STCNR; por lo que la Unidad de Inspección procedió a realizar lo siguiente: 1. Se analizó la queja interpuesta el día 31 de julio de 2017, por la señora [REDACTED], ante la Unidad de Género e Inclusión Social del Centro Nacional de Registros; así como el informe del primer seguimiento realizado por la misma Unidad y también el análisis, se incluye el acta de denuncia que contiene la acusación formal ante la Fiscalía General de la República. Al examinarlos se encontró que la denunciante describió varios tipos de violencia sexual ejercidos por el señor Pablo Armando Ramos Argueta; que se produjeron en su entorno laboral por medio de un comportamiento verbal, físico, escrito y psicológico no deseado, dicho comportamiento le ha ocasionado efectos psíquicos y físicos tales como: miedo, estado de nerviosismo, baja autoestima, confusión, dolores de cabeza, problemas para dormir, falta de concentración en sus estudios y en su vida familiar. Asimismo la denunciante, un día en la cocina vio la taza de café del denunciado y como estaba bien molesta e indignada a consecuencia del acoso sexual; procedió a ponerle desinfectante del que ella utiliza para la limpieza. Asimismo se halló que la Licenciada [REDACTED], [REDACTED] del RPRH de la Libertad y el Delegado Sindical de la Oficina de Mantenimiento Catastral de La Libertad, Ingeniero [REDACTED] tiene conocimiento del caso. Comentó también que la Jefa Administrativa se le acercó un día y le dijo que no impusiera denuncia en contra del señor [REDACTED], porque le podrían quitar el trabajo y que mejor arreglaran las cosas entre ellos. En cuanto a la acusación formal, se tuvo a la vista la denuncia realizada en Sede Fiscal de Santa Tecla; en donde la señora [REDACTED] con Documento Único de Identidad número [REDACTED], solicitó en forma libre y espontánea a la Fiscalía General de la República, que proceda a investigar y ejercer las acciones legales que correspondan en contra del señor [REDACTED]. Que el día 29 de agosto de 2017, se procedió a conversar y realizar entrevistas a la señora [REDACTED], la que relató y confirmó los hechos vertidos en la queja interpuesta el 31 de julio de ese mismo año, ante la Unidad de Género e Inclusión Social del Centro Nacional de Registros; es decir que reconoció y afirmó que el señor [REDACTED] en diversas ocasiones tuvo hacia ella diferentes manifestaciones de acoso sexual que fueron verbales, vías telefónica y escrita por la aplicación telefónica denominada "WhatsApp" y que también en una ocasión el acoso sexual fue físico porque le tocó el seno izquierdo. Siguió manifestando la entrevistada que el acoso sexual verbal inició próximamente a finales de octubre del año 2016 y que el acoso físico o sea cuando la tocó fue en el mes de marzo del año dos mil diecisiete; mientras que el acoso sexual por escrito vía mensajes de "WhatsApp", expresa que inició el día 25 de julio de 2017. De igual modo dijo que antes de todo esto recibía piropos del denunciado, por ejemplo le decía "teves bonita"; "te queda bien el uniforme"; "me encanta verte", "me gusta como te reís". En

cuanto al acoso sexual que recibió por "WhatsApp", que es una aplicación de Chat para teléfonos celulares, la cual permite el envío de mensajes de texto instantáneos, ella presentó como prueba los mensajes intercambiados, que van desde el día 18 hasta el 26 de julio de ese mismo año, en las cuales se puede observar que se desarrolla un dialogo, donde ella le pide disculpas por haberle colocado desinfectante en su café y a la vez le solicita ayuda para no ser trasladada a San Salvador; pues el Registrador Jefe, Licenciado [REDACTED], le inicio "un procedimiento Administrativo Sancionatorio – PAS a raíz de ya comentado suceso del café y el desinfectante, equivalente en "no observar cortesía y buen trato hacia sus superiores, compañeros de labores y público en general"; fundamentado en el Artículo 55 literales a), c), e i) del Reglamento Interno de Trabajo y la Cláusula 36 del Contrato Colectivo de Trabajo, calificando la falta como grave. Seguidamente en las imágenes de los mensajes consta que el señor [REDACTED], el día 25 de julio de ese mismo año, en diferentes mensajes le escribió lo siguiente: que a su tenor literal dice: "

En este punto vale decir que los mensajes también fueron leídos directamente del aparato celular número [REDACTED], que pertenece a la denunciante; el cual fue mostrado por ella misma. En la conversación se puede notar que [REDACTED] rechazó las propuestas indecorosas. Para garantizarle su derecho de defensa al denunciado señor [REDACTED] el día 30 de agosto, vía correo electrónico se le citó para que compareciera ha esa Unidad. En consecuencia el día 31 de agosto de 2017, se procedió a entrevistarle en la sede de la Unidad y para mejor ilustración se transcribe a continuación "1. **Que tipo de relación ha tenido con la señora [REDACTED]**? Manifiesta que la relación ha sido laboral, por otra parte expresa que por solidaridad el personal del Registro de Santa Tecla y él le colaboraron económicamente para que ella continuara con sus estudios. 2. **¿Sabe que es el Acoso Sexual?** Dice que solo tiene idea; pero que no lo tiene claro. 3. **¿Qué opinión merece de usted la señora [REDACTED]**? Dice que es una mujer luchadora, inteligente y que aprende pronto y como mujer solo la ve como una compañera; que no despierta sentimiento o pasiones. Por otra parte dice que los acontecimientos que se ha dado ella tiene un desorden mental y que necesita asistencia psicológica. 4. **¿Qué clase de interés desarrolló usted por la señora [REDACTED]**? Dice que fue interés no hacerle ver que superara. 5. **¿alguna vez dijo frases de elogio o cotejo a la compañera?** Responde que no acostumbra a este tipo de frases, ni mucho menos a ella. 6. **¿ella se le acercó personalmente a solicitarle ayuda para mejoras laborales?** El entrevistado responde que nunca. 7. **¿Usted estaba en la disposición de ayudarle a obtener mejoras laborales a [REDACTED]**? Responde que sí, así como está en la disposición de ayudarle a todos. 7. **¿Bajo qué condiciones usted había prometido ayudarle a mejoras o ascenso laboral?** A través de la Coyuntura del Sindicato, en abril de 2016; pero en ese año 2017 no, pero de manera individual dice que ella nunca llegó donde él, por lo que no hubo ningún tipo de condición. 8. **¿Qué tipo de conducta física o verbal de naturaleza sexual ha realizado con la señora [REDACTED]**? Ninguna. 9. **¿Usted tocó el seno izquierdo a la señora [REDACTED]**? Dice el entrevistado que no, porque respeta a las compañeras. 10. **¿Porqué cree usted que ella ha dado aviso a la UGIS?** Relata que puede ser porque él será electo por tercera vez como Secretario del Sindicato del CNR, entonces a futuro este caso le afectará para negociaciones importantes con la Institución. 11. **¿Qué pruebas presentará para desvirtuar los hechos?** Responde que no tiene ninguna prueba. **¿Cómo es su relación actual con la Señora [REDACTED]**? Responde que no le habla y ni se le acerca. En este estado el señor [REDACTED], aporta un hecho más, dice que la señora [REDACTED], ha desarrollado varias relaciones sentimentales con compañeros de trabajo y de agentes de seguridad y con

algunos de ellos a cambio de dinero, agrega que esto lo dice a raíz de que él como miembro del Sindicato se dio cuenta porque intervino en reuniones conciliatorias y este hecho de recibir dinero ella lo admitió" al respecto, quedó en evidencia que el denunciado no reconoció los hechos; sin embargo ya se contaba con el testimonio de la víctima y los mensajes de WhatsApp. Entrevista 3 Con el fin de ampliar la investigación la Unidad de Inspectoría, tuvo a bien entrevistar a la Licenciada [REDACTED] del RPRH de la Libertad; pues ya se mencionó anteriormente que está al tanto del caso. Entonces el día 5 de septiembre de 2017, se le realizó la siguiente entrevista: 1. **¿Cómo y cuando se dio cuenta de los hechos expuestos por la señora [REDACTED]?** [REDACTED] se acercó a su oficina para conversar con ella y empezó a relatar los hechos; diciéndole que le puso desinfectante al café de [REDACTED], a raíz de que estaba molesta que en la mañana ella estaba tendiendo los trapeadores y llegó él por detrás y le tocó sus pechos y los glúteos entonces continuó diciéndole que él la estaba acosando sexualmente entonces se sentía molesta. Relata la Licenciada [REDACTED] que le preguntó porque no había dicho antes lo sucedido, a lo que [REDACTED] le respondió que era porque no tenía pruebas; pero que ahora si las tenía y fue en ese momento que le mostró el celular en que consta que por Whatsap [REDACTED] le había enviado un mensaje por escrito; pero ante de esto relata la Licenciada [REDACTED] que [REDACTED] le contó también que [REDACTED] le había dicho personalmente "tenemos una platica pendiente" y luego por medio de la aplicación del WhatsApp, ella le preguntó ¿Que quiere hablar conmigo? Posteriormente [REDACTED] le mostró el mensaje en el que Pablo Ramos le decía lo siguiente

y había otro mensaje de él en que le decía "contéstame". Cuando ella vio el celular verificó que se trataba del perfil de [REDACTED], la fecha aproximada de cuando se enteró del caso fue la segunda semana de julio. 2. **¿Usted que hizo cuando tuvo conocimiento de los hechos?** Manifiesta la Licenciada [REDACTED] que le dijo a [REDACTED] que podía acudir a la UGIS; luego se dirigió a informarle lo sucedido al Registrador Jefe Licenciado [REDACTED] a lo que él le respondió que [REDACTED] Tenía que hacer una nota por escrito contando lo sucedido para presentarla a la Licenciada [REDACTED]; sin embargo nunca la hizo. Relata además la entrevistada que el último día antes de las vacaciones de agosto, la ofendida le escribió al WhatsApp para informarle que no iría a trabajar y que había acudido a la UGIS a dar el aviso. Mientras tanto ella y el Licenciado [REDACTED] se quedaron esperando la notificación de UGIS. Aclara en estos momentos que después de haber vistos los videos donde [REDACTED] ponía desinfectante al café de [REDACTED], el Registrador jefe inició un PAS hacia ella.

3. **¿Describe la conducta del señor [REDACTED]** Describe que es bromista, pero con respeto, sin pasarse los limites. 4. **Describe la conducta hacia las mujeres del señor [REDACTED]** Ha visto que con unas tres compañeras que tiene él confianza le toca los brazos, hombro o cabeza, pero como muestra de compañerismo. 5. **¿Ha tenido conocimientos de hechos similares realizados por el denunciado?** Responde que no. 6. **¿Cuáles cree usted que fueron los motivos que llevaron a [REDACTED] a poner desinfectante en el café del señor [REDACTED]?** Responde la Licenciada que fueron los motivos ya planteados; es decir por sentirse molesta y con cólera; pero no como venganza sino enojada. 7. **¿Qué impacto tiene este caso en el ambiente laboral de la oficina?** La gente se ve tensa y pendiente de lo que pasó y de quien dice la verdad. Y no habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta. La entrevista de la Licenciada [REDACTED] dejó ver un dato adicional a los ya conocidos y es que dijo que [REDACTED] le hizo de su conocimiento que [REDACTED].

Entre otras cosas se deja ver que en la pregunta número dos la entrevistada que tomó acción de comunicárselo al Registrador jefe; pero por el contrario [REDACTED] manifestó ante la UGIS que no es neutral y que le había pedido que no interpusiera la denuncia. **Entrevista 4.** Entre otros hechos aconteció, que el día 6 de septiembre la Unidad de Inspectoría; mandó a llamar a



76

la denunciante para corroborar el número de teléfono del denunciado, por su parte presentó la bitácora de llamadas de su número de [REDACTED], con la que demostró que recibió una llamada del número [REDACTED], que corresponde al denunciado. Seguidamente se procedió a levantar acta; ya que ella empezó a relatar que el día jueves 31 de agosto ella se encontraba en un partido de football, en la cancha de la casona, donde participó el equipo de Registro de La Libertad y el de San Salvador y dice que se encontró un compañero de trabajo de Santa Tecla y le dijo que [REDACTED] estaba preocupado y que quería llegar a un acuerdo con ella, pero que le daba miedo hablar por teléfono y más aún hablarle personalmente; ya que le había prohibido hablarle a ella y que estaba esperando que en cualquier rato llegara la Fiscalía tráelo al trabajo mientras investigaban si era cierto o no el caso. Además relata la señora [REDACTED], que el compañero le dijo a [REDACTED], las siguientes palabras: "pero vos también lo que le hiciste" y [REDACTED] le respondió "sí la regué". No habiendo más que hacer constar se cerró el acta. Adicionalmente en esa oportunidad se aprovechó para preguntarle a [REDACTED]; al respecto a que si el agresor le tocó ambos pechos y los glúteos, a lo que respondió que solo le tocó el pecho izquierdo. A raíz de estas nuevas declaraciones se le solicitó a [REDACTED] el nombre del compañero, a lo cual manifestó que se llama [REDACTED], persona que con anterioridad ya figuraba en la versión de los hechos, siendo su nombre completo Ingeniero [REDACTED], con cargo de [REDACTED], y para mejor proveer vía correo electrónico y telefónico se le solicitó la colaboración para ser entrevistado, así fue que el día 8 de septiembre, se realizó la entrevista en la Oficina de Mantenimiento Catastral de la Libertad. Para mejor comprensión se transcriben las preguntas y respuestas realizadas. 1. **¿Qué sabe usted de lo acontecido entre [REDACTED] y [REDACTED]** Dice que [REDACTED] y [REDACTED] eran amigos, ella le contó que [REDACTED] fue a pedir las Cámaras para corroborar quien le había puesto desinfectante a su café y que él la iba a trasladar y suspender por dos meses sin goce de sueldo. 2. **¿Usted que hizo cuando tuvo conocimiento de los hechos?** Dice que habló con [REDACTED] y le dijo que le pidiera disculpas a [REDACTED] por el hecho que él había ido a pedir los videos de la cocina y que mejor que le llamara y se disculparan mutuamente. **¿Qué le comentó usted a [REDACTED], cuando se vieron en el encuentro futbolístico?** Explica el entrevistado que luego de decirle a [REDACTED] que hicieran las paces entre ellos; él respondió que no podía llamarle porque lo tenía prohibido; entonces el Ingeniero [REDACTED] le dijo: "es que lo que hiciste", refiriéndose a lo de las cámaras, a lo que [REDACTED] le respondió "es que yo quería ver quien me había echado eso al café". Aclara que de las conductas inapropiadas del denunciado hacia la denunciante no sabe nada. Que cor [REDACTED] no han tocado ese tema y tampoco con [REDACTED]. Y no habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta. **En esta entrevista el entrevistado dijo no saber nada sobre el acoso sexual por lo que no se recabaron datos distintos a los ya conocidos.** De todas las entrevistas realizadas, incluyendo la del denunciado y denunciante se concluye **"QUE ELLOS GOZABAN DE UNA BUENA RELACIÓN DE AMISTAD"**. **Concluyendo:** Se comprobó que el testimonio revelado por la señora [REDACTED] ante las distintas Unidades del CNR, es coherente y sin contradicción, manteniendo una conexión lógica entre sus distintas partes y que los mensajes textuales de WhatssApp constituyen prueba para determinar que en su persona se ejerció violencia sexual tal y como lo contempla el literal f) del Artículo 9 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Armoniosamente la misma ley en comento desarrolla en el Artículo 7, "Las relaciones de poder o de confianza, el cual para este caso es aplicable pues se cumplen las dos condiciones, porque los dos involucrados directamente eran buenos amigos y además el señor [REDACTED], al ser el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros – STCNR, tiene una relación de poder respecto a la señora [REDACTED], con el cargo de [REDACTED], lo cual podría haber hecho más fácil ejercer el acoso sexual en sus diferentes manifestaciones, debido a que ella le solicitó ayuda para obtener mejoras laborales por medio del Sindicato, a lo que él dijo que

sí; pero a la vez inicio un comportamiento lascivo hacia ella, lo que le provocó molestia e indignación y posteriormente decidiera poner desinfectante en su café. Luego en las imágenes de WhatsApp, aparece que ella le pide disculpa por ese incidente,

En este tramo de los hechos es evidente que el agresor utiliza su posición de poder y confianza. Al mismo tiempo para robustecer el proceso de investigación se tomó en cuenta la acusación formal, interpuesta el día dieciséis de agosto del año dos mil diecisiete, por la víctima que consta en el acta de denuncia levantada por la Fiscalía General de la República y como hecho punible se determinó que corresponde a acoso sexual, tipificado en el Artículo 160 del Código Penal. Por lo que esta Unidad considera que es menester resaltar que la Ley Especial que se viene citando, tiene por objeto garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Tanto es así que en su Artículo 58 contempla la prohibición de la Conciliación y Mediación de cualquiera de los delitos comprendidos en la misma.

B) Que a folios 85 del presente expediente, aparece el auto en donde se admite la solicitud de autorización de suspensión disciplinaria del trabajador señor [REDACTED] además se remiten las presentes diligencias a la Oficina de Solicitudes del Departamento de Inspección de Industria y Comercio de la Dirección General de Inspección de Trabajo, para que se ordenara practicar la inspección de mérito en donde se le concederá el derecho de audiencia y defensa al trabajador antes mencionado. **Que a folios 85** de este mismo expediente, aparece la designación de la Inspectora de Trabajo, que investigaría el presente caso.

C) Que a folios 87 de estas diligencias aparece el acta donde se le concedió el derecho de audiencia y defensa al trabajador señor [REDACTED], que literalmente dice: En el lugar de trabajo denominado Centro Nacional de Registros de Santa Tecla, ubicado en la [REDACTED] a las trece horas con treinta minutos del día dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete. Presentes en este acto la Inspectora de Trabajo a quien se le comisionó el presente caso y el trabajador señor [REDACTED] quien se identifica con su Documento Único de Identidad número [REDACTED]. Con el objeto de ejercer su derecho de defensa en las presentes diligencias de autorización suspensión disciplinaria y al respecto manifiesta: Que no son ciertos los hechos vertidos por la señora [REDACTED] y además expresa: 1). Que la señora [REDACTED], laboraba en el área donde está él, como [REDACTED]; 2). Que en repetidas ocasiones denunció a otros trabajadores por acoso, que inclusive varios vigilantes fueron trasladados por ella; 3). Que ha sido él quien ha sido agredido por la señora [REDACTED], atentando contra su vida, al agregar desinfectante a su café, todo lo cual aparece en video. 4) También posee disculpas de parte de la señora [REDACTED] por los actos de agresión cometidos en contra de su vida. 5) que se avocó ante la Licenciada [REDACTED] y ante la Dirección Ejecutiva y con la Sub Directora [REDACTED] para ponerlas al tanto de los hechos en su contra. 6) Que a raíz que fallece su hijo, recibe muchas condolencias de parte de la señora [REDACTED] lo cual contesta con un simple gracias desconociendo que era ella, lo cual tomaron de base para robarle su cuenta de WhatsApp; pero que el no ha enviado ninguno. Que se puede revisar su teléfono. 7) Que la señora [REDACTED] lo ha denunciado en la Fiscalía, que la han citado a ella cinco veces y que no ha asistido a ninguna. Finalmente agrega: que esta es una estrategia de la Administración del CNR, para debilitar la función que el tiene como directivo sindical. Firmando para constancia al pie del acta.

II. Que al realizar el análisis y valoración de la solicitud de suspensión disciplinaria y de los documentos probatorios que corren agregados en las presentes diligencias, así como lo expresado por el trabajador señor [REDACTED], en el acta anteriormente relacionada, se hacen

las consideraciones siguientes: a) Que el trabajador **antes mencionado**, no acepta en su deposición haber cometido las faltas que se le imputan; b) Que la prueba presentada por la Coordinadora del Departamento de Procedimientos Administrativos Sancionatorios de la Gerencia de Desarrollo Humano de dicha Institución, y que aparece agregada del **folios 8 al folios 20** del presente expediente, se constató que dicha prueba documental corresponde a las faltas por las cuales el trabajador señor [REDACTED], le han solicitado la autorización para una suspensión disciplinaria de treinta días sin goce de salario. Que con lo manifestado en el acta que firmó el mencionado trabajador, en donde se le concedió el derecho de defensa y la cual corre agregada a **folios 87** del presente expediente, se concluye: 1) Que el trabajador señor [REDACTED] no acepta haber cometido las faltas que se le imputan en las presentes diligencias y alega que es una estrategia de la Administración del Centro Nacional de Registros en contra de él, por ser directivo sindical. Que durante el análisis del presente caso se han revisado los argumentos expuestos por el Licenciado [REDACTED]; lo manifestado por la trabajadora [REDACTED] y también lo expresado por el trabajador [REDACTED] al momento de ejercer su derecho de defensa, para de esta manera poder autorizar o no la suspensión de treinta días sin goce de salario solicitada. Que se ha mantenido una conexión lógica de trabajo entre las partes; Que la trabajadora señorita [REDACTED], labora en la misma área donde trabaja el señor [REDACTED] y que los mensajes textuales de WhatssApp constituyen prueba para determinar que en sí se ejerció violencia sexual; que la trabajadora [REDACTED], no aceptó las propuestas hechas por el señor [REDACTED] que el mencionado trabajador ha infringido lo establecido el literal f) del Artículo 9 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Armoniosamente la misma ley en comento desarrolla en el Artículo 7, Las relaciones de poder o de confianza, el cual para este caso es aplicable pues se cumplen las dos condiciones, porque los dos involucrados directamente eran compañeros de trabajo y además el señor [REDACTED], al ser el [REDACTED] tiene una relación de poder respecto a la señorita [REDACTED], con el cargo de [REDACTED], lo cual podría haber hecho más fácil ejercer cierto acoso sexual en sus diferentes manifestaciones. Así también se ha infringido lo establecido en el Artículo 31 Obligación 5ª) que literalmente reza: Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en desempeño de sus funciones y la Obligación 12ª) Cumplir con el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo. Que para efectos de hacer una disminución de los días solicitados de suspensión se ha tomado en cuenta lo manifestado por el trabajador en su defensa.

POR TANTO, con base en las razones y hechos expuestos, disposiciones legales citadas, Artículo 51 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y al Art. 305 Inc. 2º del Código de Trabajo, esta Dirección General de Inspección de Trabajo, **RESUELVE**: 1) Autorizar al Centro Nacional de Registros (CNR), representado legalmente por su Director Ejecutivo Licenciado [REDACTED], para que pueda suspender disciplinariamente por **CINCO DIAS** sin goce de salario, al trabajador señor [REDACTED] 2) La suspensión autorizada, debe hacerse efectiva dentro de los **TREINTA DÍAS HÁBILES** siguientes a la notificación respectiva, caso contrario quedará sin efecto. 3) Que se le recomienda a la Administración del CNR, que dentro de su Programa de Gestión haga especial énfasis del Artículo 8 numeral 10 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que establece: Formulación de programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales de modo que puedan evitarse las prácticas como la descrita en el presente expediente. 4) Archívense las presentes diligencias. **NOTIFIQUESE.- J BOLAÑOS ----- ANTE MÍ: EEC ---- SRIO.----RUBRICADAS-----** 6677777777777777



Para que le sirva de legal notificación extendiendo, firmo y sello la presente
en SAN SALVADOR, a las diez horas con
veinticuatro minutos del día diecinueve de Mayo
de dos mil dieciocho.-



ii. _____
a las _____ horas _____ minutos del día _____ del mes de _____
de _____. Notifiqué la resolución de folios _____
mediante esquila transcrita que está en poder de _____
_____ quien manifestó desempeñar el cargo
de _____; y para constancia firmamos.

SECRETARIO GENERAL

18.52
19. MAYO 18

491

Santa Tecla, 04 de febrero de 2013

Señor:

[Redacted]

Presente.

Por la presente se le amonesta por incumplimiento al Art. 55 literal e, del Reglamento Interno de Trabajo," presentarse puntualmente a sus labores", hechos ocurrido en el mes de diciembre, recién pasado; por lo que se le sanciona con amonestación escrita y se califica como falta leve y se le incita a darle cumplimiento a la citada disposición reglamentaria de conformidad al Art. 61 del mismo reglamento.

Atentamente,

[Redacted]

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

[Redacted]

Santa Tecla, 06 febrero de 2012

Señor:

Presente.

Por la presente se le amonesta por incumplimiento al Art. 55 literal e, del Reglamento Interno de Trabajo," presentarse puntualmente a sus labores", hechos ocurrido en el mes de diciembre recién pasado; por lo que se le sanciona con amonestación escrita y se califica como falta leve y se le incita a darle cumplimiento a la citada disposición reglamentaria de conformidad al Art. 61 del mismo reglamento.

Atentamente,

[Redacted signature block]

[Redacted block]



Memorando

COPIA

GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO
GDH-0170/2012

Para: [Redacted]
Asistente de Calificación

C.C. [Redacted]

De: [Redacted]

Asunto: Suspensión

Fecha: 10 de febrero de 2012

En atención a memorando RP-LL067/2012 y DRPRH-0298/2012 de fechas 06 y 09/02/2012, mediante los cuales el licenciado [Redacted] aplica la sanción en su calidad de [Redacted], reporta dicha sanción, en su calidad de [Redacted], informan su falta como empleado de esta Institución al acumular tres faltas leves, comprendida entre los meses de marzo, junio y diciembre del año 2011, la cual ha sido calificada y reportada **como falta grave**, de conformidad al Artículo 62 inciso 1° y 63 inciso 3° del Reglamento Interno de Trabajo, por este medio se le comunica la presente amonestación con suspensión laboral de un día, con base en las regulaciones establecidas en los Artículos citados en dicho Reglamento, la cual será efectiva el día **jueves 23 de febrero** del presente año.

Con la seguridad de que no reincidirá en este tipo de conducta y que sabrá responder a la responsabilidad del cumplimiento de las normas establecidas en el CNR, se le insta a observar un comportamiento adecuado en la observancia de las normativas Institucionales.

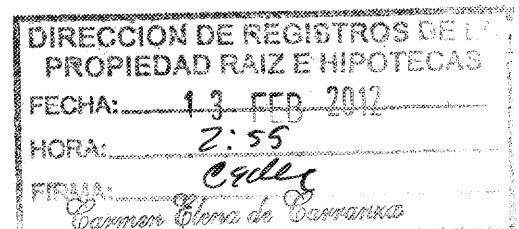
Asimismo, se hace de su conocimiento que en el Reglamento Interno de Trabajo, en su artículo 59 establece: "Las peticiones o reclamos de cualquier clase que el personal del CNR decida formular en relación con su prestación de servicios, incluidas las inconformidades o suspensiones hasta por un día, deberán plantearse por escrito ante su jefe inmediato, dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha del evento o hecho que motiva la petición. La petición deberá resolverse por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes a su planteamiento, debiéndose comunicarle inmediatamente al peticionario

Atentamente,



RECIBIDO 13 FEB 2012

Centro Nacional de Registros





Memorando

Dirección de Registros de Propiedad
DRPRH-0298/2012

Para:

De:

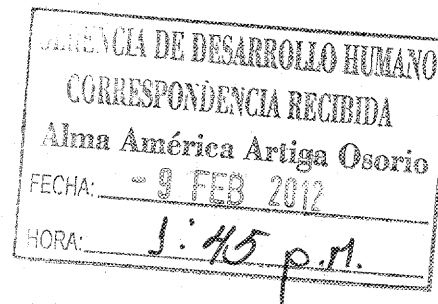
Asunto: Calificación de falta del empleado [REDACTED] del
Registro de La Libertad

Fecha: 9 de febrero de 2012



Por este medio hago de su conocimiento que el empleado [REDACTED] con carnet número [REDACTED], Asistente de Calificación del Registro de la Propiedad Raíz de La Libertad, ha acumulado tres faltas leves por llegadas tardías, en el año 2011, y que a criterio del Registrador Jefe Lic. [REDACTED] ha incurrido en la sanción calificada en el Reglamento Interno de Trabajo Institucional, como **FALTA GRAVE**, tal como consta en el memorando RP-LL067/2012, de fecha 6 del presente mes, que adjunto, razón por la que de conformidad a lo prescrito en los Artículos 62 inciso 1º y 63 inciso 3º del citado Reglamento, esta Dirección autoriza la sanción que corresponde al empleado, de suspensión por un día sin goce de sueldo. Lo que comunico a usted, para los efectos consiguientes.

Atentamente,



Centro Nacional de Registros

0170

23/02/12



Memorando



Registro de la Propiedad Raíz e Hipoteca de Santa Tecla
RP-LL067/2012

Para : [REDACTED]
De : [REDACTED]
Asunto : Informe de Amonestaciones
Fecha : 06 de febrero de 2012

[Handwritten signature]



Sírvase la presente para informarle del personal que ha acumulado tres faltas leves, por lo que ha incurrido en la sanción establecida en el inciso 1° del Art. 62 del Reglamento interno de trabajo; y en una falta grave. Situación que comunico a usted para los efectos del art. 63 inciso 3° del mismo cuerpo legal, a continuación le detallo el personal:

- ↓ [REDACTED]
- ↓ [REDACTED]

Atentamente,

Santa Tecla, 08 de agosto de 2011

Señor:

[REDACTED]

Presente.

Por la presente se le amonesta por incumplimiento al Art. 55 literal e, del Reglamento Interno de Trabajo," presentarse puntualmente a sus labores", hechos ocurridos en el mes de junio recién pasado; por lo que se le sanciona con amonestación escrita y se califica como falta leve y se le incita a darle cumplimiento a la citada disposición reglamentaria de conformidad al Art. 61 del mismo reglamento.

Atentamente,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Santa Tecla, 13 de abril 2011

Señor:

Presente.

Por la presente se le amonesta por incumplimiento al Art. 55 literal e, del Reglamento Interno de Trabajo," presentarse puntualmente a sus labores", hechos ocurridos en el mes de marzo; por lo que se le sanciona con amonestación Verbal. y se le incita a darle cumplimiento a la citada disposición reglamentaria de conformidad al Art. 61 del mismo reglamento.

Atentamente,

[Redacted signature and name block]

[Redacted address block]



RECIBIDO - 5 JUL 2011

copiada

Memorando

GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO
GDH-1161/2009

Para: [Redacted]
Asistente de Calificación-Oficina Registral La Libertad

C.C. [Redacted]

De: [Redacted]

Asunto: Suspensión

Fecha: 25 de noviembre de 2009

[Handwritten signature]

En atención a memorando DRPRH-1208/2009, mediante el cual la Dirección de Registros de la Propiedad Raíz e Hipotecas, informó sobre la falta a su obligación como empleado al infringir el Reglamento Interno de Trabajo, en su Artículos 55 literales e: "Presentarse puntualmente a sus labores y cumplir con las demás obligaciones establecidas en la Normativa para la Aplicación del Sistema de Marcación" y f: "Permanecer en su puesto de trabajo durante la jornada laboral, salvo causa justificada ya autorización del superior respectivo" y Artículo 56 literal e: "Alterar expedientes, comprobantes, correspondencia, sistemas y archivos, o presentar documentación alterada para trámites administrativos, financieros o personales"; la cual ha sido calificada y reportada como falta grave; por este medio se le comunica la presente amonestación con suspensión laboral de un día, con base en las regulaciones establecidas en el Artículo 62 de dicho Reglamento, la cual será efectiva el día martes 15 de diciembre del presente año.

Con la seguridad de que no reincidirá en este tipo de conducta y que sabrá responder a la responsabilidad de cumplir con las normas establecidas en el CNR, se le insta a observar un comportamiento adecuado en la observancia de las normativas Institucionales.

Atentamente,

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]

DIRECCION DE REGISTROS DE LA
PROPIEDAD RAIZ E HIPOTECAS
RECIBI: 4 DEC 2009
HORA: 8:35
FOLIO: 62
Firma: [Redacted]



Memorando

HI No. ~~0003006~~
22 OCT. 2009
2:06

Dirección de Registros de la Propiedad Raíz e Hipotecas
DRPRH-1208-2009

Para:

CC.:

De:

Asunto: Informe sobre uso Inapropiado de Misiones Oficiales

Fecha: 22 de Octubre de 2009.



Como parte del proceso de evaluación del desempeño del personal asignado a los diferentes registros, se revisaron las marcaciones y permisos de enero a julio de 2009, encontrando que cierto personal presenta misiones oficiales de corta duración (inferiores a una hora), aún cuando por las funciones desempeñadas no están supuestos a tener este tipo de asignaciones, excepto en el caso cuando han atendido capacitaciones. A fin de determinar la razonabilidad de estas misiones oficiales se solicitó a la Gerencia de Desarrollo Humano verificar la existencia de documentos de soporte válidos que sustenten las misiones oficiales así como los días compensatorios detallados en la matriz de permisos de cada una de las oficinas registrales, ver detalle adjunto por cada una de ellas. De esta revisión se determinó que muchos empleados, a fin de evitar descuentos en su salario y con la anuencia del Jefe Administrativo, en vez de solicitar permisos personales con o sin goce de sueldo para cubrir sus llegadas tardes y/o salidas para atender asuntos personales, han reportado misiones oficiales, abusando de la buena fe de la Institución. El personal que ha incurrido en esta falta, de acuerdo al reporte de la Gerencia de Desarrollo Humano, anexo a este memorando, es el siguiente:

Carné	Nombre	Tiempo sin Soporte (Días)
Registro Chalatenango		
[REDACTED]	[REDACTED]	5.71
[REDACTED]	[REDACTED]	0.42
[REDACTED]	[REDACTED]	0.07
[REDACTED]	[REDACTED]	0.43
[REDACTED]	[REDACTED]	0.46
[REDACTED]	[REDACTED]	0.52
[REDACTED]	[REDACTED]	0.25



30 OCT 2009



Memo^{Memorando}ando

Carné	Nombre	Tiempo sin Soporte (Días)
La Unión		
		1.07
Ahuachapán		
		0.13
San Miguel		
		0.13
		0.27
San Vicente		
		46.32
		70.53
		0.40
		1.07
		1.00
		3.33
		11.07
		25.18
		2.33
		0.40
		1.07
La Libertad		
		0.40
		0.40
		0.40
		0.40
		0.40
		0.40
		0.67
		0.40
		0.40
		0.60
		0.38
		1.00
		0.60
		0.40
		0.60
		0.10
		0.40
		0.40



Memorando

Carné	Nombre	Tiempo sin Soporte (Días)	Calificación de la Falta	Sanción a Aplicar
0282		0.0	Grave	Amonestación por escrito con 1 día de suspensión
San Miguel				
1375		0.13	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
600		0.27	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
1926		0.0	Grave	Amonestación por escrito con 1 día de suspensión
San Vicente				
2395		46.32	Grave	Despido sin responsabilidad para la Institución
2818		70.53	Grave	Despido sin responsabilidad para la Institución
		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
		1.07	Grave	Amonestación por escrito con 1 día de suspensión
2485		1.00	Grave	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2851		3.33	Grave	Despido sin responsabilidad para la Institución
2243		11.07	Grave	Despido sin responsabilidad para la Institución
2621		25.18	Grave	Despido sin responsabilidad para la Institución
3094	Reintegración a trabajar	2.33	Grave	Amonestación por escrito con 1 día de suspensión



Memo Memorando ando

Carné	Nombre	Tiempo sin Soporte (Días)	Calificación de la Falta	Sanción a Aplicar
1003		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2219	<i>Temerario G. G. 03/12</i>	1.07	Grave	Amonestación por escrito con 1 día de suspensión
La Libertad				
2810		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
49		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
293		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
381		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
401		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
463		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
3095		0.67	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2766		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2808		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2829		0.60	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2765		0.38	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral

Memo^{Memorando}ando

[illegible]



N

Carné	Nombre	Tiempo sin Soporte (Días)	Calificación de la Falta	Sanción a Aplicar
2595		1.00	Grave	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2614		0.60	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2633		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2731		0.60	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2561		0.10	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2548		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2501		0.40	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2484		0.80	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2373		1.00	Grave	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
2078		0.60	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
		3.61	Grave	Despido sin responsabilidad para [REDACTED] la Institución
		7.91	Grave	Despido sin responsabilidad para [REDACTED] la Institución
		0.73	Leve	Amonestación por escrito con reporte para su expediente laboral
		2.51	Grave	Amonestación por escrito con 1 día de suspensión

Nueva San Salvador, 19 de septiembre de 1997.-

[REDACTED]
Presente.-

Con instrucciones de la Coordinadora de Recursos Humanos, según nota de fecha 16 del presente mes es PRIMERA AMONESTACION ESCRITA, por observar frecuentes irregularidades de entradas tardes al lugar de su trabajo, no omito manifestarle que copia de esta nota es para el expediente; previniéndoselo se ABSTENGA de continuar con dicha conducta.-

Atentamente.

[REDACTED]
Lic. [REDACTED]



[Handwritten mark]



San Salvador, 18 de julio de 1997

Señor(a)

[Redacted]

*Registro de la Propiedad de La Libertad
Presente*

Hago de su conocimiento, que en los controles que lleva este Departamento se observan frecuentes irregularidades de entradas tardías en forma constante a su lugar de trabajo, y con el propósito de darle cumplimiento a las Normas Técnicas de Control Interno de la Corte de Cuenta, y a las normas disciplinarias del CNR, se le hace la presente AMONESTACION; recordándole a la vez que uno de los deberes que como empleado(a) se tiene, es la de asistir con puntualidad a su trabajo en las audiencias señaladas y dedicarse a el durante las horas que correspondan; Así mismo con el ánimo que se corrija dicha falta, de la cual usted será el mas beneficiado(a), se le solicita abstenerse de cometerla, de lo contrario se tomaran las medidas legales respectivas

Atentamente,

[Redacted Signature]



*C.C. Registrador de la Propiedad de La Libertad
Expediente*