



CONFIDENCIAL
CENTRO FARMACÉUTICO DE LA FUERZA ARMADA



MEMORANDUM

PARA : Gerencia General
DE : Jefe Departamento de Asuntos Regulatorios
FECHA : 11JUN019
ASUNTO : Informe sobre Derecho de Audiencia empleados de CERPROFA
CODIGO : Rb2D
Nº : 284

De conformidad a informe marginado de Gerencia General, de fecha 29MAY019, y con base a declaraciones rendidas por empleados que se desempeñan laboralmente dentro del área de CERPROFA, con respecto a informe rendido por el ex jefe de CERPROFA, manifestando que el señor Coordinador Administrativo, Licenciado [REDACTED] desde hace algún tiempo viene desarrollando problemas de personal relativas a la Disciplina, Ley y Orden, que afectan la moral y el libre cumplimiento de los objetivos institucionales, detallando una serie de acciones prácticas y situaciones inapropiadas que demuestran ser una persona indisciplinada e insubordinada y que a su criterio están generando un ambiente de descoordinación y descontrol, dañando el prestigio y la imagen institucional. En el informe antes mencionado, existió señalamientos de acoso laboral, sexual y de uso inadecuado de los bienes institucionales para uso personal del coordinador de CERPROFA, por lo que se convocó al personal para tomar sus declaraciones.

Habiéndosele realizado el derecho de audiencia según lo manda el Art. 11 de la Constitución, al Licenciado [REDACTED] y haberse recibido también declaraciones por parte de empleadas de CERPROFA, para tener la veracidad de los hechos atribuidos al Licenciado [REDACTED] quedando excluida en este proceso la empleada [REDACTED] quien por disponer de incapacidad maternal, no pudo ser convocada para que rindiera declaración, por lo que habiendo analizado cada una de las declaraciones, que sustentan el presente proceso, se confirmó un abuso de poder por parte del Coordinador Administrativo lo que ha conllevado a la violación de los derechos de varias empleadas quedando vulnerables para resentir: violencia laboral, psicológica y sexual, por parte del señalado.

En cuanto a lo señalado de tener preferencia en el uso del vehículo institucional adscrito a CERPROFA, para que el señor Motorista vaya a traer y dejar hasta su propia casa a la Licda. [REDACTED] situada en Cojutepeque, por tener previsto brindar atención a los beneficiarios de San Miguel; se tuvo como declaración por parte del Coordinador, desde que estaban en el IPSFA, cuando ingreso la licenciada [REDACTED] se coordinó que fuera así para la visita en San Miguel, para que no viniera a San Salvador solamente a marcar, pero el motorista no va hasta su casa a recogerla sino que la pasan recogiendo a la orilla de la carretera, que eso se encuentra autorizado por quedar en el trayecto para su visita a San Miguel y únicamente son tres veces en el mes; existiendo una contradicción en lo declarado por el Coordinador Administrativo y las declaraciones de las empleadas.

Con la utilización de la fotocopidora, para trabajos familiares y otros con fines religiosos, ninguna de las comparecientes asevero que se estuviera dando esa práctica, la cual en ningún momento le fue comentada por ellas al [REDACTED] para que fuera señalado en el informe que dio pie al presente proceso sancionatorio.

De las declaraciones realizadas por las comparecientes, se determinó a la vez, que una empleada de CEFAFA, específicamente del departamento de Recursos Humanos, [REDACTED] divulgo previamente la resolución del proceso sancionatorio del [REDACTED] al personal de CERPROFA, antes de ser notificado al empleado, por lo que una de las comparecientes en su declaración manifestó que se sentía intimidada para



rendir su declaración, por temor a que se supiera lo que ella dijera en la declaración jurada ante este departamento, tal y como supieron sobre el último proceso sancionatorio realizado al [REDACTED]

Se señaló a la vez en el informe que dio mérito al presente proceso sancionatorio, que el motorista [REDACTED] [REDACTED] procede a tomarle fotografía a algunas Resoluciones y documentos que de Gerencia General de CEFAFA se remiten para CERPROFA o viceversa de CERPROFA a CEFAFA, con el fin de informar y mostrar dichas fotografías a sus compañeros de trabajo más allegados a él, compartiéndolas vía teléfono o de manera verbal.

Es necesario que los hechos denunciados sean vistos conforme a la normativa disciplinaria interna de CEFAFA teniéndose por objeto establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico, administrativo y disciplinario, que son necesarias y útiles para la buena marcha y desarrollo de las labores en los centros de trabajo del CEFAFA por su personal, de conformidad a sus políticas y regulaciones establecidas de acuerdo a la legislación vigente.

Por tanto se hacen las siguientes recomendaciones:

1) Teniéndose en cuenta la prioridad absoluta con respecto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en cualquier ámbito ya sea laboral o personal, se concluye que existen según lo declarado por empleadas de CERPROFA, transgresiones al honor e integridad de algunas empleadas del CERPROFA realizadas por el Coordinador Administrativo Licenciado [REDACTED] acciones que se han realizado de forma recurrente en cuanto a hostilidad e intimidación, dándose un acoso laboral para con empleadas bajo su cargo, por haberse denunciado que existe un daño a la reputación de algunas de las empleadas y la misma desacreditación al trabajo que realizan, perturbando el ejercicio de sus labores, por no acceder a sus propuestas inmorales; asimismo existe el miedo y sufrimiento a la pérdida del puesto de trabajo por denunciar los abusos laborales (Violencia Psicológica y Emocional); aunado a lo anterior y siendo aún el más grave de todos los señalamientos hacia el agresor, la existencia de un acoso sexual, que viene dándose bajo insinuaciones, invitaciones constantes y flirteo (no deseados), llegando en ocasiones al manoseo y besos no esperados ni queridos, lo que ha creado un ambiente hostil y ofensivo en contra de algunas de las empleadas de CERPROFA.

Todo lo denunciado se adecua a las violaciones tipificadas en la Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres, teniéndose como principio rector la prioridad absoluta, refiriéndose al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito, definido por su misma ley, específicamente en: **Art. 9 Literales: d) Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación y f) **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima y **Art. 10 Lit. c) Violencia Laboral:** son las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo público o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebrante el derecho a igual salario por igual trabajo.

Todos los señalamientos o acciones antes detallados pueden llegar a causar un grave daño o perjuicio a la institución una vez sean de conocimiento por parte de entes fiscalizadores exteriores, por lo que se recomienda que ante las infracciones cometidas por el Coordinador Administrativo de CERPROFA, quien ha violentado cada una de las Leyes, Normas, Código de Trabajo e Instructivos, le es aplicable una sanción administrativa;

NOTA CONFIDENCIAL: La información contenida en este documento o correo electrónico originado en el CENTRO FARMACÉUTICO DE LA FUERZA ARMADA, contiene información confidencial y sólo puede ser utilizada por la persona, entidad o compañía a la cual está dirigido. Si no es el destinatario autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia total o parcial de este documento o su información es prohibida y será sancionada por la ley. Si por error recibe este mensaje, favor reenviarlo o entréguelo a su remitente y borrarlo inmediatamente.



CONFIDENCIAL

CENTRO FARMACÉUTICO DE LA FUERZA ARMADA



conforme a lo estipulado al Capítulo XX en el Reglamento Interno de Trabajo, en su Art. 63 establece que: *el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos anteriores hará incurrir al trabajador en una sanción disciplinaria correspondiente y de conformidad a la gravedad o reiteración de la infracción.*

Normando las sanciones disciplinarias y su modo de aplicarla de acuerdo a la gravedad de la misma, por lo que en el caso en mención y de conformidad a los artículos: **50 del Código de Trabajo, Ordinales 3° ; 5°; 8°; 93 literales a), d), s) del Reglamento Interno de CEFAFA:**

Se recomienda la Desvinculación del Contrato Laboral para el Licenciado [REDACTED] quien es actualmente Coordinador Administrativo de CERPROFA.

Por pérdida de confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección vigente, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad; por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro del CEFAFA o fuera de ella cuando se encontrare en el desempeño de sus labores y a la vez por **incumplir o violar el trabajador gravemente cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Artículo 24 del Código de Trabajo.**

Esto sin el perjuicio del derecho que tienen las personas que se han visto dañadas de interponer las correspondientes denuncias ya sean Penales o Administrativas, por la transgresión a todas las disposiciones legales, citadas anteriormente.

2) Y sobre la atribución del motorista [REDACTED] de tomarle fotografía a algunas Resoluciones y documentos que de Gerencia General de CEFAFA se remiten para CERPROFA o viceversa de CERPROFA a CEFAFA, con el fin de informar y mostrar dichas fotografías a sus compañeros de trabajo más allegados a él; y a la vez el **señalamiento realizado para un empleado del departamento de recursos humanos de CEFAFA**, sobre la fuga de información en dictamen emitido sobre el último proceso sancionatorio realizado en CERPROFA, ambos casos son acciones que violentan las obligaciones y prohibiciones plasmadas en el Art. 61 Lit. s) y Art. 62 lit. u) del Reglamento Interno de Trabajo, **se recomienda realizar el debido proceso sancionatorio para los empleados [REDACTED] motorista de CERPROFA y para [REDACTED] auxiliar del departamento de Recursos Humanos.**

Para lo que estime conveniente,

Licda. [REDACTED]
Jefe de Asuntos Regulatorios

CENTRO FARMACÉUTICO DE LA FUERZA ARMADA
"CEFAFA"
GERENCIA
RECIBIDO POR: [REDACTED]
FECHA: 12 JUN 2019
HORA: 14:00 hrs

SMPQ

NOTA CONFIDENCIAL: La información contenida en este documento o correo electrónico originado en el CENTRO FARMACÉUTICO DE LA FUERZA ARMADA, contiene información confidencial y sólo puede ser utilizada por la persona, entidad o compañía a la cual está dirigido. Si no es el destinatario autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia total o parcial de este documento o su información es prohibida y será sancionada por la ley. Si por error recibe este mensaje, favor reenviarlo o entréguelo a su remitente y borrarlo inmediatamente.