

Acta No.200/2018 de Sesión Ordinaria. En la sala de sesiones de la Presidencia del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, en lo sucesivo ISBM: San Salvador, a las diez horas del día veinte de febrero del año dos mil dieciocho. Reunidos para celebrar sesión ordinaria, los señores: profesor **Rafael Antonio Coto López**, Director Presidente; **encontrándose presente desde el inicio los Directores Propietarios:** licenciado **Juan Francisco Carrillo Alvarado**, nombrado por el Ministerio de Educación, Mined; licenciado **Salomón Cuéllar Chávez**, nombrado por el Ministerio de Hacienda; doctor **Milton Giovanni Escobar Aguilar**, nombrado por el Ministerio de Salud; ingeniero **José Oscar Guevara Álvarez**, en representación de los educadores que laboran en las unidades técnicas del Ministerio de Educación; así como también los licenciados **Paz Zetino Gutiérrez, Francisco Cruz Martínez y Héctor Antonio Yanes**, todos en representación de los servidores públicos docentes que prestan sus servicios al Estado en el Ramo de Educación, desempeñando la docencia o labores de dirección. Se hace constar que la licenciada Ediviges del Tránsito Henríquez de Herrera, Directora Propietaria nombrada por el Mined, llamó informando que se integrará en unos veinte minutos aproximadamente a la sesión. Además, se cuenta con la presencia de los Directores Suplentes: licenciados **Xiomara Guadalupe Rodríguez Amaya**, Primera Directora Suplente nombrada por el Mined y **José Carlos Olano Guzmán**, Director Suplente en representación de los servidores públicos docentes que prestan sus servicios al Estado en el Ramo de Educación, desempeñando la docencia o labores de dirección. Los Directores asistentes atendieron convocatoria efectuada por el Director Presidente, de conformidad con lo establecido en el Artículo Diez literal "a", en relación con lo dispuesto en los Artículos Catorce y Veintidós literal b), todos de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, ISBM.

Punto Uno: Establecimiento de Quórum.

Contándose con la presencia de **ocho Directores Propietarios, el quórum quedó establecido legalmente**, conforme a lo dispuesto en el Artículo Doce y Catorce de la Ley del ISBM; y según el Artículo Seis del Reglamento Interno de Sesiones del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, el Director Suplente que asiste a la sesión, pero no sustituye a Director Propietario, podrá intervenir en las discusiones, pero no en la votación. Asimismo, están presentes para los efectos de los Artículos Cuatro y Veinticuatro, respectivamente, del precitado Reglamento, la señora Ariadna Mercedes Cañas, Asistente del Consejo, y la licenciada Ana Sofía Hidalgo Solís, Asesora Legal.

Punto Dos: Aprobación de Agenda.

El Director Presidente sometió a aprobación la siguiente Agenda:

1. Establecimiento de quórum.

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

2. Aprobación de Agenda.
3. Lectura, ratificación y firma del Acta No. 199, de Sesión Ordinaria de fecha 13 de febrero de 2018.
4. Informe de Presidencia.
5. Aprobación de dos (2) solicitudes para el otorgamiento del beneficio de ayuda económica por Gastos Funerarios.
6. Entrega de informe final de Examen Especial de la UACI año 2015, presentado por la Unidad de Auditoría Interna.
7. Aprobación de ampliación a las asignaciones del Presupuesto Fiscal vigente 2018, para incorporación de Excedente Presupuestario 2017 por el monto de US\$12,081,094.81.
8. Informe recomendativo de casos de reembolsos vistos en reunión de la Comisión Técnica de Análisis de Reembolsos y Reintegros de fecha 08 de febrero de 2018.
9. Solicitud de aceptación de renuncia de Médico Especialista (4 horas diarias), del Policlínico Magisterial de Ahuachapán, departamento de Ahuachapán.
10. Puntos gestionados por UACI:
 - 10.1 Solicitud para autorizar la contratación de la sociedad BOLSA DE PRODUCTOS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.(BOLPROS), para negociar como intermediario del ISBM en procesos de adquisición de bienes y servicios a través del mercado Bursátil autorizadas por el Consejo Directivo para el año 2018.
 - 10.2 Solicitud de autorización para iniciar proceso de imposición de penalización económica por inexistencia de 3 reactivos contra Marta Lilian Campos de Zelaya, proveedora de Servicios de Laboratorio Clínico, en el Municipio de Chinameca, según prórroga No. 280/2017-ISBM referente al Contrato No. LP-005/2017-ISBM, Licitación Pública No. 008/2017-ISBM.
11. Gestión de inmuebles:
 - 11.1 Oferta de venta de dos inmuebles ubicado en Barrio San Jacinto, San Salvador, suscrita por el señor Carlos Alberto Martínez Nassar.
12. Varios:
 - 12.1 Lectura de correspondencia:
 - 12.1-A Oficio N° 70, de fecha 1 de febrero de 2018, procedente del Tribunal de Ética Gubernamental, referente a Expediente 229-A-17.

12.1-B Oficio N° 72, de fecha 1 de febrero de 2018, procedente del Tribunal de Ética Gubernamental, relacionado con Expediente Ref. 229-A-17.

Acto seguido, la Agenda aprobada se desarrolló de la manera siguiente:

Punto Tres: Lectura, ratificación y firma del Acta No. 199 de la Sesión Ordinaria que se llevó a cabo el 13 de febrero de 2018.

El Director Presidente informó al Directorio que se cuenta con el proyecto del Acta No. 199 de la Sesión Ordinaria del trece de febrero de 2018. A continuación, se dio lectura al documento y habiéndose subsanado en el momento las observaciones que se hizo al documento, el pleno estuvo de acuerdo en que se apruebe y ratifique, para que se proceda a imprimir y firmar el referido documento.

Acto seguido y agotadas las observaciones y subsanaciones, el Consejo Directivo por unanimidad **ACUERDA: Aprobar y ratificar el Acta No. 199, de la Sesión Ordinaria que se llevó a cabo el trece de febrero del presente año, siendo procedente sus firmas.**

En este estado del acta se incorporó a la sesión la licenciada Eduviges del Tránsito Henríquez de Herrera, Directora Propietaria nombrada por el Mined.

Punto Cuatro: Informe de Presidencia

El Director Presidente presentó su informe verbal así: **1) sábado 17-02-18**: Participó en compañía de jefaturas y personal técnico, ocho en total, en un seminario sobre la nueva Ley de lo Contencioso Administrativo, entre otros aspectos se conoció sobre el plazo de noventa días que da esta ley para contestar y no caer en silencio administrativo, asimismo, se conoció sobre los nuevos procedimientos en los tres tribunales de Primera Instancia; **2) semana de la celebración de la seguridad social**: Explicó que dando continuidad a este tema, se ha considerado llevarla a cabo durante la última semana de abril, es decir del veintitrés al veintisiete, en ocasión de estar conmemorando el Décimo Aniversario del ISBM, manifestó que el lanzamiento de la plataforma de seguridad social será para unos mil maestros, para tal jornada se ha pensado llevar a cabo tres actividades, la primera para el día lunes 23 de abril, con sede en la Feria Internacional, a la cual se estaría convocando a los maestros de San Salvador, y los de las zonas paracentral y central; la segunda, para el día miércoles veinticinco de abril, aún no se tiene definido el lugar, a la cual se estaría convocando a los maestros de San Miguel y los de la zona oriental; la tercera y última actividad para el día viernes veintisiete de abril, aún no se tiene definido el lugar, a la cual se

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

estaría convocando a los maestros de Santa Ana y los de la zona occidental; que espera que los integrantes del Consejo Directivo, tomen nota para efectos de su participación.

Escuchado el informe anterior, de conformidad a lo establecido en los Artículos 20 literal a), 21 y 22 literales a) y e), y 12 de la Ley del ISBM, el Consejo Directivo unánimemente **ACUERDA: Dar por recibido** y quedar enterados del informe verbal rendido por el profesor Rafael Antonio Coto López, Director Presidente, sobre los hechos más relevantes de los últimos días.

Punto Cinco: Aprobación de una (01) solicitud para el otorgamiento del beneficio de ayuda económica por gastos funerarios.

El Director Presidente informó que previa gestión de la División de Riesgos Profesionales, Beneficios y Prestaciones, la Sub Dirección de Salud presenta solicitud para que se apruebe el otorgamiento del beneficio de ayuda económica por **Gastos Funerarios** a la señora #####, por un monto total de **QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO 52/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$595.52)**, en razón de haber fallecido su esposo, el docente #####. Lo anterior, con base en lo establecido en los Artículos 45 literal a) y 46 de la Ley del ISBM y tramitado conforme al Instructivo N° ISBM 04/08, denominado "Instructivo para el Trámite del Otorgamiento del Beneficio de la Ayuda Económica por Gastos Funerarios otorgado por el ISBM a los Miembros del grupo Familiar del Docente que Fallezca". Dicha solicitud fue recibida el día trece de febrero de dos mil dieciocho.

Conocido los antecedentes del Punto y la recomendación, el Directorio manifestó estar de acuerdo en aprobar lo solicitado, considerando conveniente hacerlo con aplicación inmediata para entregar rápidamente la ayuda económica a la solicitante.

Concluida la revisión del Punto, vista la gestión de la División de Riesgos Profesionales, Beneficios y Prestaciones, y teniendo en cuenta la documentación antecedente, así como la recomendación planteada al Directorio; de conformidad a los Artículos 20 literal g), 22 literal a), 45 literal a) y 46 de la Ley del ISBM, y a lo normado en el Instructivo No. ISBM 04/08, denominado "INSTRUCTIVO PARA EL TRÁMITE DE OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE LA AYUDA ECONÓMICA POR GASTOS FUNERARIOS OTORGADO POR EL ISBM A LOS MIEMBROS DEL GRUPO FAMILIAR DEL DOCENTE QUE FALLEZCA"; el Consejo Directivo unánimemente, **ACUERDA:**

- I. **Aprobar el pago de una (01) solicitud** de otorgamiento del beneficio de ayuda económica por **gastos funerarios**, por un monto total de **QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO 52/100**

DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$595.52), según el cuadro siguiente:

#####

- II. Encomendar a la División de Riesgos Profesionales, Beneficios y Prestaciones**, el seguimiento y continuidad de los trámites, incluida la notificación de lo resuelto a la solicitante.

- III. Aprobar el presente Acuerdo de aplicación inmediata** con el fin de entregar lo más pronto posible la prestación de ayuda por gastos funerarios, a favor de la solicitante cuyo trámite fue aprobada.

Punto Seis: Revisión de proyecto de correspondencia y firma de la misma para brindar información al Tribunal de Ética Gubernamental, en atención y seguimiento a la encomienda del Romano II, Punto 12.1-A y 12.1-B, del Acta 199, de Sesión Ordinaria de fecha 13 de febrero de 2018.

El Director Presidente solicitó a la jefatura de la Unidad Jurídica procediera a dar lectura al proyecto de correspondencia al Tribunal de Ética Gubernamental, por medio de la cual se dará respuesta a los Oficios No. 070 y No. 072 correspondientes a expediente de referencia 229-A-17, en relación a tres puntos, siendo éstos: *“i) si los señores ##### y ##### laboran o han laborado en esa institución, las fechas de sus incorporaciones a la misma, los cargos y funciones que desempeñan o desempeñaban y la unidad de asignación; ii) si la señora ##### labora o ha laborado en esa institución, la fecha de su incorporación, el cargo y funciones que desempeña o desempeñaba, la unidad de asignación y la ruta de trámite establecida en el procedimiento de su reclutamiento, selección y contratación; y, iii) si los señores ##### y ##### tuvieron participación directa o indirecta, aún brindado asesoría, en la supuesta contratación de la señora #####, en cuyo caso detallar su participación en dicho procedimiento y las actividades que realizaron al respecto. Para tal efecto, se deberá anexar toda la documentación que sustentado dicho informe.”*

Acto seguido la jefatura de la Unidad Jurídica dio lectura al documento citado y se subsanaron en el momento las observaciones que el Directorio estimó pertinentes, finalizadas éstas, el pleno estuvo de acuerdo en que se apruebe y ratifique, para que se proceda a imprimir el informe.

Escuchado lo anterior, el profesor Coto López expresó al Directorio que él se abstendrá de firmar este informe, ya que él es uno de los que está siendo investigado en este caso. Aprobándose por mayoría de ocho votos este Acuerdo.

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

ANTECEDENTES JUSTIFICATIVOS:

- I. De conformidad a lo establecido en el inciso final del Artículo 59 del Reglamento de la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado se establece que: “Los ajustes o transferencias que afecten las asignaciones presupuestarias de las instituciones comprendidas en el Art. 2 de la Ley, deberán incorporarse a la Programación de la Ejecución Presupuestaria y tramitarse conforme lo señalen los Manuales e Instructivos correspondientes”.
- II. Que, según lo establecido en el Manual de Procesos para la Ejecución Presupuestaria, emitido por el Ministerio de Hacienda, Romano “V” Procesos de Ejecución Presupuestaria, literal “C” Modificaciones Presupuestarias, Sub Romano ii), se establece que: “los ajustes entre rubros de agrupación, **podrán realizarse dentro de una misma línea de trabajo, previa autorización del SAFI-DGP.** Si los ajustes afectan las metas y propósitos aprobados en la Ley de Presupuesto y la formación de bienes de capital, deberá cumplirse lo establecido en los artículos 59, literal c) y 60 del Reglamento de la Ley Orgánica de Administración Financiera, AFI”.
- III. Que el ISBM en el Presupuesto Fiscal para el Ejercicio 2018, en el Rubro **51 “Remuneraciones”** de las distintas Unidades Presupuestarias y Líneas de Trabajo, cuenta con recursos disponibles por un monto de **CUATROCIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UNO 68/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$418,851.68)**, generados de las Economías de Salarios por plazas no contratadas durante el mes de enero de 2018, según el siguiente detalle:

| DISPONIBILIDAD DE LA PROGRAMACIÓN PARA LA EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA (PEP) DEL MES DE ENERO DE 2018 EN EL RUBRO: 51-REMUNERACIONES | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Unidad Presupuestaria y Línea de Trabajo | | Mes/Año Enero 2018 | Total |
| 0101 | Dirección Superior y Administración | \$ 64,835.84 | \$ 64,835.84 |
| 0102 | Administración Médica | \$ 13,217.00 | \$ 13,217.00 |
| Total UP 01 | | \$ 78,052.84 | \$ 78,052.84 |
| 0201 | Servicios Médicos y Hospitalarios | \$ 340,798.84 | \$ 340,798.84 |
| Total UP 02 | | \$ 340,798.84 | \$ 340,798.84 |
| Totales Generales | | \$ 418,851.68 | \$ 418,851.68 |
| Fuente: Reporte de "Disponibilidad PEP" del SAFI, de fecha 08 de febrero de 2018 | | | |

- IV. Que en fechas 08 y 12 de febrero de 2018, se reunió el Comité Técnico de Gestión del Presupuesto y entre los puntos tratados conocieron por parte de la jefa UFI las disponibilidades en las asignaciones presupuestarias del Rubro 51. Remuneraciones, del mes de enero de 2018, las cuales ascienden al total de **CUATROCIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UNO 68/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$418,851.68)**, a efecto que con dicha cifra la Sub Dirección de Salud y Sub Dirección Administrativa refuercen sus presupuestos de gastos y remitan sus propuestas de

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

destino a la UFI.

V. La Sub Dirección de Salud y Sub Dirección Administrativa luego de conocer la disposición de los recursos, recomendaron a la UFI hacer las gestiones para asignar dichas disponibilidades conforme al detalle siguiente:

| RUBRO | CONCEPTO | MONTO | OBJETIVO | ÁREA |
|-------|------------------------------|--------------|---|------------------------------|
| 61 | Inversiones en Activos Fijos | \$78,052.84 | Reforzar la adquisición de aires acondicionados y equipo informático. | Sub Dirección Administrativa |
| 61 | Inversiones en Activos Fijos | \$340,798.84 | Reforzar la adquisición de equipo médico y laboratorio. | Sub Dirección de Salud |

Por lo que la Unidad Financiera Institucional, elaboró el presente ajuste presupuestario, con el objetivo de utilizar las economías de salarios generadas en el mes de enero de 2018, en el rubro identificado por las Sub Direcciones.

RECOMENDACIÓN:

La Unidad Financiera Institucional, luego de las gestiones realizadas con el Comité Técnico de Gestión del Presupuesto y de conformidad al Romano "V" literal "C" Sub Romano iii) del Manual de Procesos para la Ejecución Presupuestaria, emitido por el Ministerio de Hacienda y artículos 20 literales a) y s) y 22 literales a) y k) de la Ley del ISBM, recomienda y solicita al Consejo Directivo:

- I. Autorizar el Ajuste de Asignaciones presupuestarias entre Rubros de Agrupación de las distintas Unidades Presupuestarias, por la cantidad total de **CUATROCIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UNO 68/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$418,851.68)**, según detalle consignado en el Romano I en la parte recomendativa del Punto.
- II. Autorizar al Director Presidente, para que, a través de la Unidad Financiera Institucional, se realicen las gestiones necesarias para la aprobación del ajuste antes relacionado, en la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.
- III. Encomendar a la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional, UACI, las modificaciones pertinentes al Plan Anual de Compras correspondiente al ejercicio fiscal 2018.
- IV. Declarar de aplicación inmediata el presente acuerdo para contar con las asignaciones presupuestarias correspondientes y se pueda cumplir compromisos institucionales.

Agotada la lectura del Punto, el Director Presidente consultó al pleno si no hay objeción en aprobar el Acuerdo del Punto según recomendación. El Directorio lo aprobó así, de forma unánime.

Agotado el Punto anterior y analizado el tema, y en atención a lo solicitado por la Unidad Financiera Institucional, previa gestión con el Comité Técnico de Gestión del Presupuesto; de conformidad al Romano "V" literal "C" Sub Romano iii) del Manual de Procesos para la Ejecución Presupuestaria, emitido por el Ministerio de Hacienda, y Artículos 20 literales a) y s), y 22 literales a) y k) de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial; el Consejo Directivo por unanimidad, **ACUERDA:**

- I. **Autorizar el Ajuste de Asignaciones Presupuestarias entre Rubros de Agrupación de las distintas Unidades Presupuestarias**, en el Presupuesto Institucional 2017 del ISBM, por la cantidad total de **CUATROCIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UNO 68/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$418,851.68)**, de la siguiente forma:

| SE DISMINUYE | | RUBRO | MONTO |
|-------------------------------|--|--------------|---------------------|
| Unidad Presupuestaria: | 01 Dirección y Administración Institucional | | |
| Línea de Trabajo: | 2018-3107-3-0101 Dirección Superior y Administración | 51 | \$64,835.84 |
| Línea de Trabajo: | 2018-3107-3-0102 Administración Médica | 51 | \$13,217.00 |
| Unidad Presupuestaria: | 02 Prestación de los Servicios Médico Hospitalarios | | |
| Línea de Trabajo: | 2018-3107-3-0201 Servicios Médicos y Hospitalarios | 51 | \$340,798.84 |
| | | TOTAL | \$418,851.68 |
| SE REFUERZA | | RUBRO | MONTO |
| Unidad Presupuestaria: | 01 Dirección y Administración Institucional | | |
| Línea de Trabajo: | 2018-3107-3-0101 Dirección Superior y Administración | 61 | \$64,835.84 |
| Línea de Trabajo: | 2018-3107-3-0102 Administración Médica | 61 | \$13,217.00 |
| Unidad Presupuestaria: | 02 Prestación de los Servicios Médico Hospitalarios | | |
| Línea de Trabajo: | 2017-3107-3-0201 Servicios Médicos y Hospitalarios | 61 | \$340,798.84 |
| | | TOTAL | \$418,851.68 |

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

- II. **Autorizar al Director Presidente** para que, a través de la Unidad Financiera Institucional, se realicen las gestiones necesarias para la aprobación del ajuste antes relacionado, en la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

- III. **Encomendar a la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional, UACI,** las modificaciones pertinentes al Plan Anual de Compras, correspondiente al ejercicio fiscal 2018.

- IV. **Aprobar de aplicación inmediata el presente Acuerdo,** con la finalidad de contar con las asignaciones presupuestarias correspondientes y se pueda cumplir compromisos institucionales.

Punto Ocho: Acciones de Personal

A continuación, el Director Presidente informó al pleno que para esta sesión se han agendado cuatro Sub Puntos de Acciones de Personal. El primero de ellos es una solicitud de aceptación de renuncia de Médico Magisterial del Consultorio Magisterial de Suchitoto, departamento de Cuscatlán; en el segundo documento, se conoció un informe sobre cumplimiento de pago al personal nombrado por Ley de Salarios en cumplimiento a sentencia emitida por el Juzgado Tercero de lo Laboral; el tercer documento presentado por UACI, se conoció un informe recomendativo en relación a proceso sancionatorio de Referencia P-TERMINACIÓN/ENE/03 2017, y Solicitud de autorización de imposición de medida disciplinaria; y el cuarto y último documento fue relativo a la solicitud de autorización para la Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad para el ISBM, de empleado del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera.

Explicado lo anterior el profesor Coto López recomendó dar lectura a los Puntos presentados para ir tomando cada Acuerdo; el pleno mostró su conformidad y se procedió a leer los documentos que, en su respectivo orden, literalmente expresan:

.....

8.1 Solicitud de aceptación de renuncia de Médico Magisterial del Consultorio Magisterial de Suchitoto, departamento de Cuscatlán.

.....

ANTECEDENTES JUSTIFICATIVOS:

1. Que mediante Contrato Individual de Trabajo No. 468/2012, el ISBM contrató al empleado
-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

Héctor Antonio Escobar Soriano, desde el 03 de enero de 2012, para brindar servicios en el Consultorio Magisterial del municipio de Suchitoto, departamento de Cuscatlán, en cargo nominal de Médico Magisterial y funcional de Médico de Atención Primaria de Salud, con salario mensual de **Un Mil Cien 00/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$1,100.00)**.

2. De conformidad a la Certificación del Acuerdo del Punto 7, del Acta Número 258, de la Sesión Ordinaria celebrada en la ciudad de San Salvador, el 24 de junio de 2014, el Consejo Directivo, en el Romano IV, aprobó la Nivelación Salarial de 340 plazas, entre las cuales se encontraban 152 plazas de Médico Magisterial, por un monto de Cien Dólares de los Estados Unidos de América (US \$100.00), estableciéndose como salario mensual para las referidas plazas de **Un mil doscientos 00/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$1,200.00)**.
3. Que mediante Certificación del Acuerdo del Punto 8 del Acta número 151 de Sesión Ordinaria realizada el 04 de abril de 2017, el Consejo Directivo aprobó la escala salarial del ISBM, bajo la modalidad de Contrato Individual de Trabajo, con efecto desde el 01 de abril de 2017, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 74 del Contrato Colectivo de Trabajo del ISBM, dentro de la cual se encuentra la plaza nominal de Médico Magisterial, con un salario mensual de **Un mil doscientos treinta y seis 00/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$1,236.00)**.
4. En fecha 29 de enero del 2018; el Departamento de Desarrollo Humano, recibió escrito del empleado **Héctor Antonio Escobar Soriano** con referencia **EXT-ISBM2018-02877**, por medio del cual presentó preaviso junto con renuncia voluntaria, misma que surtió efecto desde el 16 de febrero de 2018, siendo su último día laboral el 15 de febrero de 2018, dejando dicha plaza vacante en el Consultorio Magisterial ubicado en el municipio de Suchitoto, departamento de Cuscatlán.
5. El Departamento de Desarrollo Humano considerando el preaviso y renuncia presentada, verificó la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, advirtiendo que de conformidad al Art. 12 de dicho cuerpo normativo, cuando la prestación económica sea superior en virtud de un reglamento interno de trabajo, contrato colectivo o por la costumbre de la empresa, se estará a la dispuesto en dichas fuentes de derecho; por lo que efectuó los cálculos correspondientes, resultado de los cuales es procedente tramitar la misma en los términos regulados en la Cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo y artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, que determina una compensación consistente en una cantidad global por cada año de servicio, además de una compensación proporcional en concepto de vacaciones y aguinaldo.
6. Conforme a la regulación anterior, el Departamento de Desarrollo Humano, revisó que el empleado tiene a la fecha de su renuncia, **seis años con cuarenta y cuatro días**, por lo que se ubica en la segunda categoría del tiempo de servicio, para el otorgamiento de la prestación por retiro voluntario, según lo descrito en la Cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo y artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, mismos que se detallan a continuación:

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

| TIEMPO DE SERVICIO | PORCENTAJE DE SU SALARIO | FECHAS | |
|------------------------|--|---------------------|-----------------------|
| | | FECHA INICIO | FECHA FIN |
| Más de 5 hasta 10 años | 45.0% + una compensación proporcional por vacaciones y aguinaldo | 03 de enero de 2012 | 15 de febrero de 2018 |

En planilla mensual de salario del mes de febrero de 2018, se efectuó el ajuste por los días laborados, por el período comprendido del 01 al 15 de febrero de 2018.

RECOMENDACIÓN:

La Sub Dirección Administrativa, luego del análisis y gestión efectuada por el Departamento de Desarrollo Humano y de conformidad a los artículos 20 literales a) y s) y 22 literales k) y n), de la Ley del ISBM; Cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo, artículos 20 y 98 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, y artículos 8 y 12 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, recomienda y solicita al Consejo Directivo:

- I. Dar por aceptada la renuncia del empleado **Héctor Antonio Escobar Soriano**, en cargo nominal de Médico Magisterial y funcional de Médico de Atención Primaria de Salud; dejando la plaza vacante en el Consultorio Magisterial del municipio de Suchitoto, departamento de Cuscatlán, desde el 16 de febrero de 2018.
- II. Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano, la gestión para el pago correspondiente de las prestaciones económicas, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 32 del Contrato Colectivo de Trabajo del ISBM y artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, siendo la compensación por retiro voluntario de **Tres Mil Cuatrocientos Siete 30/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$3,407.30)**; más una compensación proporcional por vacaciones de **Ciento Diecinueve 20/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$119.20)**; y una compensación adicional por aguinaldo de **Ciento Sesenta y Siete 62/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US\$167.62)**, por lo que el monto total a pagar asciende a la cantidad de **Tres Mil Seiscientos Noventa y Cuatro 12/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$3,694.12)**, en concepto de retiro voluntario, compensación proporcional por vacaciones y aguinaldo.
- III. Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano, previa solicitud de la dependencia correspondiente, el inicio del proceso de reclutamiento y selección de personal, para la contratación en la plaza vacante de **Médico Magisterial**, para prestar servicios en el Consultorio Magisterial, ubicado en el municipio de Suchitoto, departamento de Cuscatlán, dependiendo directamente del Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

Magisteriales Clase "B", del Policlínico Magisterial de Cojutepeque, bajo los lineamientos técnicos de la División de Servicios de Salud y lineamientos administrativos de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, ambas dependencias de la Sub Dirección de Salud.

- IV. Autorizar la aplicación inmediata de dicho acuerdo, para realizar el pago correspondiente en el plazo estipulado en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Concluida la lectura íntegra de esta solicitud, el profesor Coto López expresó al Directorio que en este caso solo procede aprobar según recomendación, ante lo cual el pleno estuvo de acuerdo.

Agotado el Punto anterior y su análisis, tomando en cuenta la recomendación de la Sub Dirección Administrativa, previa gestión del Departamento de Desarrollo Humano; conforme a lo dispuesto en los Artículos 20 literales a) y s), y 22 literales k) y n) de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial; Artículos 20 y 98 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM y Artículos 8 y 12 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; de forma unánime el Consejo Directivo **ACUERDA:**

- I. **Aceptar la renuncia del empleado Héctor Antonio Escobar Soriano**, en cargo nominal de Médico Magisterial y funcional de Médico de Atención Primaria de Salud: quien se desempeñaba en el Consultorio Magisterial ubicado en el municipio de Suchitoto, departamento de Cuscatlán, plaza que quedó vacante desde el dieciséis de febrero del año dos mil dieciocho.
- II. **Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano**, gestione el pago correspondiente de las prestaciones, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo del ISBM y Artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, y que, según el cálculo presentado por ese Departamento, le corresponden: **1) como compensación por retiro voluntario, el valor de Tres Mil Cuatrocientos Siete 30/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$3,407.30); 2) compensación proporcional por vacaciones, por la cantidad de Ciento Diecinueve 20/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US\$119.20); y 3) una compensación adicional por aguinaldo, por la cantidad de Ciento Sesenta y Siete 62/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$167.62);** ascendiendo el monto total a pagar a la cantidad de **Tres Mil Seiscientos Noventa y Cuatro 12/100 Dólares de los Estados Unidos de América (US \$3,694.12).**
- III. **Autorizar al Director Presidente** para firmar la documentación correspondiente.

IV. Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano, el inmediato inicio del proceso de reclutamiento y selección de personal, para la contratación en la plaza vacante de **Médico Magisterial** y funcional de **Médico de Atención Primaria de Salud**, para prestar servicios en el Consultorio Magisterial, ubicado en el municipio de Suchitoto, departamento de Cuscatlán, dependiendo directamente del Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase “B” del Policlínicos Magisterial de Cojutepeque.

IV. Aprobar el presente Acuerdo de aplicación inmediata, para efectuar el pago correspondiente en el plazo estipulado en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Acto seguido se dio lectura al segundo documento de Acciones de Personal, así:

8.2 Informe sobre cumplimiento de pago al personal nombrado por Ley de Salarios en cumplimiento a sentencia emitida por el Juzgado Tercero de lo Laboral.

ANTECEDENTES JUSTIFICATIVOS:

1. Que conforme al Acuerdo del Punto 8 del Acta 198, de Sesión Ordinaria de fecha 06 de febrero de 2018, el Consejo Directivo autorizó el pago judicial ordenado por el Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, a favor del personal que se encuentra nombrado por Ley de Salarios.
2. El Departamento de Desarrollo Humano, en fecha 7 y 8 de febrero de 2018, llevó a cabo reunión con el personal de Ley de Salarios, en la cual se les explicó el procedimiento a seguir para el pago respectivo en los conceptos de **VACACIONES, AGUINALDO, BONIFICACIÓN y SALARIO**, además que dichos pagos se llevarán a cabo el día 7 de febrero de 2018, para dar cumplimiento a la Sentencia y que los complementos de pagos en los conceptos de **VACACIONES, AGUINALDO, BONIFICACIÓN y SALARIO**, calculados con salario incrementado según porcentaje del Contrato Colectivo de Trabajo que se generen del mes de febrero en adelante, serán aplicados hasta la aprobación de las reformas de Ley de Salarios y Contratos, además que los pagos a los que se hace referencia, llevan contemplados todas las deducciones de Ley correspondientes, los cálculos del aguinaldo van exento de renta, cuya renta servirá de base para el aguinaldo 2018, además, la licenciada Callejas de Rodríguez, jefe de la Unidad Financiera Institucional, informó que ya está la solicitud presentada ante el Ministerio de Educación, para llevar el trámite correspondiente ante el Ministerio de Hacienda y Asamblea Legislativa.
3. El Departamento de Desarrollo Humano, en conjunto con la Unidad Financiera Institucional, llevó a cabo los pagos correspondientes, en fecha 7 de febrero de 2018, a favor del personal que se encuentra nombrado por Ley de Salarios, referentes a **incremento de salario**,

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

vacaciones, bonificación y aguinaldo, en los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo del ISBM desde su vigencia en abril 2017 hasta enero de 2018 (según notificación de la sentencia judicial).

Finalizada la lectura de este documento, el Director Presidente manifestó al pleno que, para este otro Punto, lo procedente es darlo por recibido y quedar enterados del contenido del mismo, así como de las acciones ejecutadas para el cumplimiento del pago judicial ordenado por el Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, a favor del personal que se encuentra nombrado por Ley de Salarios. El Directorio así lo aprobó.

Finalizada la lectura del informe anterior, tomando en cuenta las gestiones efectuadas por la Sub Dirección Administrativa, a través del Departamento de Desarrollo Humano con el apoyo de la Unidad Financiera Institucional, en atención al Acuerdo del Punto 8 del Acta 198, y conforme a lo dispuesto en los Artículos 20 literal a) y 22 literal a) de la Ley del ISBM, el Consejo Directivo por unanimidad **ACUERDA:**

- I. **Dar por recibido y enterados del contenido del informe sobre pago al personal nombrado por Ley de Salarios en cumplimiento a sentencia emitida por el Juzgado Tercero de lo Laboral**, presentado por la Sub Dirección Administrativa en seguimiento al Acuerdo del Punto 8 del Acta 198, de la sesión ordinaria efectuada el seis de febrero del presente año; informe que refleja las acciones ejecutadas para el cumplimiento del pago judicial emitido por el Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, a favor del personal que se encuentra nombrado por Ley de Salarios.
- II. **Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano y a la Unidad Financiera Institucional** el seguimiento correspondiente para dar cumplimiento a la Sentencia emitida por el Juzgado Tercero de lo Laboral.

Acto seguido se dio lectura al informe del tercer documento presentado por el Departamento de Acciones de Personal, así:

8.3 Informe recomendativo en relación a proceso sancionatorio de Referencia P-TERMINACIÓN/ENE/03 2017, y Solicitud de autorización de imposición de medida disciplinaria.

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

ANTECEDENTES JUSTIFICATIVOS:

- I. Que mediante Contrato Individual de Trabajo No. 707/2014, se contrató a ##### desde el día 24 de marzo de 2014, para brindar servicios en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, en cargo nominal de Asistente de Apoyo Administrativo y funcional de Auxiliar de Servicios.
- II. De conformidad a memorándum de referencia ISBM 2018-00964, de fecha 25 de enero de 2018, el Jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, licenciado Milton Antonio Viche Majano, remitió al Jefe del Departamento de Desarrollo Humano, licenciado José Francisco González Hernández, solicitud de inicio de proceso sancionatorio de TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ISBM del empleado #####, con cargo nominal de Asistente de Apoyo Administrativo y funcional de Auxiliar de Servicios, por conductas irregulares tipificadas en el Art. 82 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM.
- III. Que mediante memorándum de referencia ISBM2018-00965, de fecha 25 de enero de 2018, el licenciado José Francisco González Hernández, solicitó al Director Presidente del ISBM, profesor Rafael Antonio Coto López, dar inicio al proceso sancionatorio de TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ISBM, para el empleado #####, conforme a lo establecido en el memorándum presentado por el Jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales.
- IV. En fecha 25 de enero de 2018, mediante Resolución Administrativa de REF. P-TERMINACIÓN/ENE/03-2017, el Director Presidente, resolvió dar inicio al proceso para la aplicación de sanción de Terminación de Contrato Individual de Trabajo, sin responsabilidad para el ISBM, del empleado ##### por supuestas conductas, conforme al siguiente detalle:
 - A) Por no guardar la debida consideración y respeto a sus jefes, compañeros y personal bajo su cargo, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, sostuvo una discusión con golpes e insultos con su jefe inmediato el empleado #####, Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase "B" del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, lo que contraviene la obligación prescrita en el literal g) del artículo 64 del RIT-ISBM y se configura en causal determinación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *"Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo"*. B) Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, participó en

discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, lugar donde realiza sus funciones, y en su horario de trabajo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*. **C)** Por dirigirse hacia sus compañeros, personal bajo su cargo o a sus superiores jerárquicos utilizando palabras soeces, debido a que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco insultó, discutió y forcejeo con su jefe inmediato el empleado #####, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal i) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*. **D)** Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto tiene como una de sus funciones respetar el cumplimiento de las normas, según contrato individual de trabajo, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud en el que labora y de sus compañeros, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*. **E)** Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultara con herida en la mano ocasionada con tijeras que el mismo utilizó para amenazar al empleado #####, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM.

Además, resolvió otorgar un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación para que el empleado ##### ejerciera su derecho de audiencia, presentando por escrito a la Presidencia las explicaciones pertinentes y la

documentación que fuese necesaria en descargo de las faltas que se le imputaban.

V. En fecha 30 de enero de 2018, presentó escrito mediante el cual ejerció su derecho de defensa, estableciendo en resumen lo siguiente:

- 1- Que con la documentación que corre agregada se comprueba que el señor ##### fue el causante del inconveniente ocurrido el dieciocho de enero del presente año.
- 2- El señor ##### abuso de la discapacidad física que él posee y de su cargo superior como Coordinador.
- 3- El señor ##### lo acoso de forma sexual tocando "sus nalgas", por lo que su movimiento reflejo fue tirarle la bolsa de basura, posteriormente el señor ##### lo agredió golpeándole el pecho y lo tiró al piso, por lo que en forma desesperada y al verse indefenso sin ánimo de perjudicar al agresor tomó una tijera para intimidarlo, sin embargo, el Coordinador se la arrebató violentamente causándole una herida en su mano derecha.
- 4- El señor ##### siempre trata de ridiculizarlo por su discapacidad y con la única persona con la que ha tenido problemas es con él.
- 5- Una persona lo agredió, lo maltrata y abusa de él por su discapacidad valiéndose de su puesto al ser superior y sin tener ningún tipo de mala conducta en su expediente, se pretende prescindir de sus servicios, no teniendo en cuenta que fue víctima y no agresor.
- 6- Si se le despiden se violentaría el artículo 53 del Código de Trabajo que estipula los supuestos de finalización con responsabilidad para el empleador por cometer el patrono actos contra el trabajador que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales.
- 7- Que las declaraciones de sus compañeros establecen como sucedieron los hechos y que lejos de ser agresor fue víctima de un ataque y total irrespeto a su dignidad.
- 8- El despido no es una regla general, más bien es una medida extrema, por lo que considera que debe hacerse un llamado de atención de forma verbal o escrita, además que se tome en cuenta los convenios internacionales firmados y ratificados por nuestro país como lo son la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio sobre la discriminación.

Al escrito de defensa el empleado en mención alude que presenta documentación con la que acredita que está estudiando una carrera universitaria, pero, no anexó tal documentación, sin embargo, considerando que la misma no posee vinculación con el presente caso no será considerada.

Consta además, en el presente expediente declaraciones juradas de seis empleados del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, departamento de Morazán, que a continuación se describen: #####, Auxiliar Administrativo; #####, Psicólogo, #####, Médico Magisterial; #####, Médico Magisterial Regente; #####, Auxiliar de Servicios; y, #####, Encargado de

Botiquín, sin embargo, solamente serán valoradas las dos declaraciones juradas brindadas por los empleados #####, Auxiliar Administrativo; y, #####, Psicólogo que en adelante se denominaran “los dos empleados” o “los empleados”, **para acreditar los hechos acontecidos el día dieciocho de enero de este año**, por cuanto fueron testigos que tuvieron conocimiento personal y directo sobre el suceso acaecido en la fecha ya indicada, y en vista que las declaraciones juradas no fueron impugnadas por el señor #####, harán fe de su contenido, lo anterior de conformidad a lo estipulado en los artículos 402 del Código de Trabajo y 332, 338 y 341 del Código Procesal Civil y Mercantil, de aplicación supletoria al presente proceso sancionatorio.

En relación al informe proporcionado por el proveedor de servicios de seguridad institucional, Servicios de Seguridad y Recolección de Valores -SERVAL-, que corre agregado al presente proceso como prueba de cargo, no será valorada, debido a que dicho informe carece de firma de persona que emite el mismo y que pueda dar fe de su contenido.

Aclarado lo anterior, y vertidos que han sido los argumentos bajo los cuales el empleado ##### ejerció su derecho de defensa, se procederá a efectuar el análisis correspondiente sobre el mismo, considerando los medios probatorios de cargo y descargo que fueron ofertados, así como los demás elementos y diligencias que se encuentran agregados en el expediente que contiene las actuaciones del presente proceso, que permitirán concluir de manera certera la procedencia de la sanción solicitada del referido empleado.

En ese sentido, el análisis se efectuó de la siguiente manera:

A) Por no guardar la debida consideración y respeto a sus jefes, compañeros y personal bajo su cargo.

El señor #####, acepta la discusión acontecida el dieciocho de enero de este año, en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, pero niega la conducta irregular de no guardar la debida consideración y respeto a sus jefes compañeros y personal bajo su cargo, al manifestar que el señor ##### fue quien le faltó el respeto y quien ejerció en su contra acoso de forma sexual al haber tocado “sus nalgas” y haberlo agredido y golpeado en el pecho ante lo cual como efecto reflejo lanzó una bolsa de basura al señor #####.

Al verificar las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho se observa que **ambos son conformes al manifestar que el señor ##### “le dio un par de nalgadas” al señor #####**, sin embargo, difieren del origen de la discusión, debido a que uno manifiesta que fue resultado del comentario que realizó el señor ##### (le están ganando el salario al encargado de archivar) y el otro no se pronuncia si hubo comentario o no, únicamente que al momento que el señor ##### paso cerca del señor #####, éste último “dio nalgadas” al primero. De igual forma son conformes al

expresar que la discusión se elevó al tal grado de llegar a los golpes por parte del señor ##### y forcejeo entre ambos hasta resultar herido el señor #####.

Ahora bien, es importante mencionar que el señor ##### es Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase "B", en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, por tanto es el jefe inmediato del señor ##### quien se desempeña en ese establecimiento de salud como Auxiliar de Servicios, en ese sentido, al verificar comentarios inapropiados por parte del señor #####, debió aplicar el régimen disciplinario que contempla el Reglamento Interno de Trabajo del ISBM.

Por lo anterior, considerando lo expresado por el señor ##### y lo manifestado los testigos presenciales del hecho se admite que ***no se configuran los elementos constitutivos de la conducta irregular consistente en no guardar la debida consideración y respeto a personal bajo su cargo, por lo que se desvirtúa, en vista que no se logra establecer si el señor Flores inició o no la discusión.***

B) Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones.

Por Sobre este punto el señor ##### en su defensa sostiene que en el suceso acontecido el dieciocho de enero de dos mil dieciocho él fue víctima y no agresor, que el señor ##### se ha aprovechado de su discapacidad y el cargo superior que este último desempeña como Coordinador Administrativo, que toda la documentación que obra en el presente proceso sancionatorio comprueba esta situación.

En ese contexto, se procedió a verificar las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho y al respecto expresaron que la pelea entre el señor ##### y el señor ##### se originó el día dieciocho de enero de este año, en el establecimiento de salud de San Francisco Gotera aproximadamente a las dos de la tarde, en el que vieron como el señor ##### "dio unas nalgadas" y golpeo al señor #####, extendiéndose la discusión al forcejeo entre ambos por una tijera que tomó el señor ##### quien resultó herido, asimismo, que no es la primera vez que se da una discusión entre el señor ##### y el señor #####, siendo común que siempre generen disturbios en el establecimiento.

De lo anteriormente expuesto se observa que el incidente ocurrió: **a)** el día dieciocho de enero de este año, **b)** en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, **c)** en horario laboral, y; **d)** en la discusión participó el señor ##### que es el Coordinador Administrativo de ese establecimiento de salud y el señor ##### que es Auxiliar de servicios del Policlínico en referencia.

Es importante mencionar sobre este punto que el señor ##### al haberse sentido agredido por el señor ##### debió haber dirigido su petición o reclamo al superior jerárquico del Coordinador Administrativo y no continuar la discusión, lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM y no actuar de la forma en que lo hizo.

Es así, que de lo argumentado por el señor ##### y las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho, **se configuran los elementos constitutivos de la conducta irregular consistente en cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones**, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como Auxiliar de Servicios, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo".

C) dirigirse hacia sus compañeros, personal bajo su cargo o a sus superiores jerárquicos utilizando palabras soeces.

El señor ##### manifiesta en su defensa que el señor ##### siempre trata de ridiculizarlo por su discapacidad, aprovechándose del cargo superior que tiene, por lo que al existir una negativa tacita por parte del señor #####, se procedió a revisar las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho ocurrido el dieciocho de enero de este año y al respecto solamente se verifica la discusión que hubo entre ambos empleados, el forcejeo, "las nalgadas" y golpes que el señor ##### le dio al señor #####, sin pronunciarse ninguno de los dos empleados a que el señor ##### se haya dirigido al señor ##### en esa fecha, con palabras soeces, no obstante haber manifestado que no es la primera vez que se daba esta situación entre ambos empleados que en reiteradas ocasiones se han faltado el respeto en el establecimiento de salud.

Por lo anterior ante la negativa tacita del señor ##### y al no existir elementos que determinen que en efecto en esa fecha él se haya dirigido al señor ##### con palabras soeces, se deberá aplicar el principio indubio pro operario contemplado en el artículo 14 del Código de Trabajo que dispone en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador, en ese sentido, **se desvirtúa la conducta irregular consistente en dirigirse hacia sus**

compañeros, personal bajo su cargo o a sus superiores jerárquicos utilizando palabras soeces.

- D) Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, Jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM.**

En relación a esta conducta irregular ha quedado establecido por lo manifestado en su escrito de defensa por parte del señor ##### y las declaraciones juradas que corren agregadas, que el día dieciocho de enero de dos mil dieciocho, se presentó una fuerte discusión entre el señor ##### y el señor #####, que se generó en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, en horario laboral en que se brinda servicios a la población usuaria del Programa Especial de Salud del ISBM, donde el primero se desempeña como Coordinador Administrativo y el segundo como Auxiliar de Servicios, en el que existió por parte del señor ##### actos de irrespeto contra el señor ##### a quien “dio unas nalgadas” y golpeo, ante lo cual éste último admite haber tomado una tijera para intimidar al señor #####, por lo que inicio forcejeo entre ambos, que tuvo como resultado que el señor ##### fue herido, y con esta acción el señor #####, puso en peligro la seguridad de todo el personal de dicho Policlínico, de los usuarios que se encuentran adscritos a este centro asistencial y los bienes que se ubican en ese establecimiento, en ese sentido, tal como se planteó anteriormente el señor ##### al haberse sentido agredido por parte del señor ##### debió haber dirigido su petición o reclamo al superior jerárquico del Coordinador Administrativo y no ejecutar la acción de tomar las tijeras, lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, por tanto, **se configuran los elementos constitutivos de la conducta irregular consistente en** ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto tiene como una de sus funciones respetar el cumplimiento de las normas, según contrato individual de trabajo, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud en el que labora y de sus compañeros, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleados sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo

82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”.*

- E) Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores.**

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

Con los hechos ocurridos en fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho acreditados con las declaraciones juradas por los testigos presenciales del incidente en referencia y de lo manifestado por el empleado ##### en su escrito de defensa se advierte que el percance suscitado entre él y el señor ##### perturbó gravemente el orden, por cuanto al tratarse de un establecimiento de salud, se afectó el normal y óptimo funcionamiento de este Policlínico para atender a la población usuaria adscrita a este establecimiento de salud. En ese sentido el señor ##### al haberse sentido agredido por el señor ##### debió haber dirigido su petición o reclamo al superior jerárquico del Coordinador Administrativo y no continuar la discusión, lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM y no actuar de la forma en que lo hizo.

Por lo anteriormente expuesto **se confirma la conducta irregular consistente** en cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultara con herida en la mano ocasionada con tijeras que el mismo utilizó para amenazar al empleado #####, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM.

- VI.** Que considerando los documentos agregados al presente proceso, se han acreditado por parte del empleado ##### incumplimientos relativos a las conductas irregulares siguientes: **A)** Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como Auxiliar de Servicios, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo", **B)** Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto tiene como una de sus funciones respetar el cumplimiento de las normas, según contrato individual de trabajo, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud en el que labora

y de sus compañeros, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*; y, **C)** Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultara conherida en la mano ocasionada con tijeras que el mismo utilizó para amenazar al empleado #####, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM, sin embargo, esta Presidencia de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 85 del Reglamento Interno de Trabajo, que establece *“que una vez se haya escuchado al empleado y este haya presentado los argumentos de descargo, la autoridad a la que corresponde imponer la sanción podrá ratificar, disminuir o aumentar la sanción establecida en atención a circunstancias atenuantes tales como conducta anterior, tiempo de servicio, eficiencia del empleado, etc.”*, considera procedente disminuir la sanción para el empleado #####, estimando como atenuantes que: **1)** el referido empleado resultó lesionado en el hecho ocurrido en fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, situación que fue acreditada con los testigos presenciales del incidente y que ocasionó incapacidad médica de 4 días, según lo establecido en memorándum de referencia ISBM2018-00964, emitido por el jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, licenciado Milton Antonio Viche Majano; y, **2)** la relación de subordinación que existía entre el Coordinador Administrativo del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y él como Auxiliar de Servicios, **por lo que se recomienda por la Presidencia, una suspensión sin goce de sueldo por quince (15) días, al empleado #####, debiendo tramitarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de conformidad al artículo 305 del Código de Trabajo.**

En virtud de lo anterior, el Director Presidente, solicitó elaboración del Punto para la autorización de la suspensión sin goce de sueldo por quince días, del empleado #####.

En ese contexto se somete a consideración del Consejo Directivo la solicitud de autorización de disminución de la sanción de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el ISBM, por la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO POR QUINCE (15) DÍAS.**

RECOMENDACIÓN:

La Sub Dirección Administrativa, luego de la gestión efectuada por el Departamento de Desarrollo Humano y las valoraciones efectuadas por el Director Presidente, de conformidad a lo establecido en los artículos 20 literales a) y s) y 22 literales a) y n) de la Ley del ISBM, 64 literal g) del RIT del ISBM, 65 literal c) del RIT-ISBM en relación a los artículos 84 y 85 del RIT-ISBM, 305 del Código de Trabajo y procedimiento número 3.2.11, Aplicación de Sanción de Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para el ISBM, del Manual No. ISBM 06/2012 “Manual de Procedimientos Administrativos”, recomienda y solicita al Consejo Directivo:

- I. Autorizar la disminución de la sanción de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el ISBM del empleado #####, con cargo nominal de Asistente de Apoyo Administrativo con funciones de Auxiliar de Servicios, del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, por la sanción de suspensión sin goce de sueldo por QUINCE (15) DÍAS, al empleado en mención, por las conductas irregulares siguientes: **A)** Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como Auxiliar de Servicios, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: “Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”, **B)** Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto tiene como una de sus funciones respetar el cumplimiento de las normas, según contrato individual de trabajo, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud en el que labora y de sus compañeros, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: “*Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo*”; y, **C)** Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió

amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultara con herida en la mano ocasionada con tijeras que el mismo utilizó para amenazar al empleado #####, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM, sin embargo, esta Presidencia de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 85 del Reglamento Interno de Trabajo, que establece “que una vez se haya escuchado al empleado y este haya presentado los argumentos de descargo, la autoridad a la que corresponde imponer la sanción podrá ratificar, disminuir o aumentar la sanción establecida en atención a circunstancias atenuantes tales como conducta anterior, tiempo de servicio, eficiencia del empleado, etc.”, considera procedente disminuir la sanción para el empleado #####, estimando como atenuantes que: 1) el referido empleado resultó lesionado en el hecho ocurrido en fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, situación que fue acreditada con los testigos presenciales del incidente y que ocasionó incapacidad médica de 4 días, según lo establecido en memorándum de referencia ISBM2018-00964, emitido por el jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, licenciado Milton Antonio Viche Majano; y, 2) la relación de subordinación que existía entre el Coordinador Administrativo del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y él como Auxiliar de Servicios.

- II. Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano para que realice las gestiones correspondientes ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto que autorice la suspensión sin goce de sueldo por QUINCE (15) días, de conformidad a lo establecido en el artículo 305 del Código de Trabajo.
- III. Declarar el Acuerdo de aplicación inmediata para efectuar los trámites pertinentes.

Conocido este caso, el profesor Coto López expresó al Directorio que es necesario aumentar a treinta días la suspensión sin goce de sueldo y no de quince días como originalmente se proyectó, debido a que el Ministerio de Trabajo según se ha visto en otros casos, rebaja la cantidad de días a sancionar, consultando al pleno si no habría objeción en aprobar el cambio de la medida disciplinaria inicialmente considerada a la que ahora se propone, consistente en aplicar suspensión de treinta días sin goce de sueldo al empleado #####, solo que, en este caso, se deberá tramitar la aprobación posterior del Ministerio de Trabajo. El Directorio manifestó aprobar en esos términos el Acuerdo, solamente agregando al mismos, que se encomienda a la jefatura de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales a fin de darle seguimiento a la actitud del señor #####, registrando todo acontecimiento anormal en su actitud en el expediente laboral del referido empleado.

El licenciado Francisco Cruz Martínez expresó que él está en la lógica que tanto al señor ##### de este Sub Punto y el caso del señor #####, de quien trata el Sub Punto 8.4, se les aplique la misma sanción, incluso si al final así fuera la decisión del Consejo

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

Directivo de quitar al señor #####, que se despida a los dos, o aprobar quince días de suspensión sin goce de sueldo para ambos.

Concluido el Punto anterior y su análisis, tomando en cuenta el requerimiento de la Sub Dirección Administrativa, previa gestión del Departamento de Desarrollo Humano, y las valoraciones efectuadas por el Director Presidente y el Directorio; y de conformidad a lo regulado en los Artículos 20 literales a) y s), y 22 literales a) y n) de la Ley del ISBM; Artículos 64 literal g) y 65 literal c) del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM en relación a los Artículos 84 y 85 del RIT- ISBM; Artículo 305 del Código de Trabajo y procedimiento número 3.2.11, Aplicación de Sanción de Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para el ISBM, del Manual No. ISBM 06/2012 “Manual de Procedimientos Administrativos”, el Consejo Directivo **por mayoría ACUERDA:**

- I. **Autorizar la disminución de la sanción de Terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el ISBM** del empleado #####, con cargo nominal de Asistente de Apoyo Administrativo con funciones de Auxiliar de Servicios, del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, por la sanción de suspensión sin goce de sueldo por **TREINTA (30) DÍAS**, al empleado en mención, por las conductas irregulares siguientes: **A)** Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como Auxiliar de Servicios, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del Artículo 65 del RIT- ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: “Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”, **B)** Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto tiene como una de sus funciones respetar el cumplimiento de las normas, según contrato individual de trabajo, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud en el que labora y de sus compañeros, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del Artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del Artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: “*Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de*

alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”; y, **C)** Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultara con herida en la mano ocasionada con tijeras que el mismo utilizó para amenazar al empleado #####, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del Artículo 82 del RIT-ISBM, estimando como atenuantes que: **1)** el referido empleado resultó lesionado en el hecho ocurrido en fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, situación que fue acreditada con los testigos presenciales del incidente y que ocasionó incapacidad médica de 4 días, según lo establecido en memorándum de referencia ISBM2018-00964, emitido por el jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, licenciado Milton Antonio Viche Majano; y, **2)** la relación de subordinación que existía entre el Coordinador Administrativo del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y él como Auxiliar de Servicios, según lo dispuesto en el artículo 85 del RIT-ISBM.

II. Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano, para que realice las gestiones correspondientes ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto que autorice la suspensión sin goce de sueldo por **TREINTA (30) DÍAS**, de conformidad a lo establecido en el Artículo 305 del Código de Trabajo.

III. Aprobar el presente Acuerdo de aplicación inmediata para la continuidad de las acciones necesarias.

Finalmente se dio lectura al cuarto y último punto presentado por el Departamento de Desarrollo Humano, así:

.....

8.4 Solicitud de autorización para la Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad para el ISBM, de empleado del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera.

.....

ANTECEDENTES JUSTIFICATIVOS:

1. Que mediante Contrato Individual de Trabajo No. 188/2011, se contrató a ##### desde el día 24 de enero de 2011, para brindar servicios en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, en cargo nominal de Técnico Administrador y funcional de Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales. Que mediante Certificación del Acuerdo del Punto Nueve, Sub Punto Nueve Punto Ocho, de Sesión Ordinaria de fecha veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis, el Consejo Directivo aprobó la contratación por promoción interna del empleado ##### en plaza nominal de Administrador II y funcional de Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Clase "B", ante lo cual se suscribió el Contrato Individual de Trabajo No. 985/2016, en fecha 03 de octubre de 2016.
2. De conformidad a memorándum de referencia ISBM 2018-00964, de fecha 25 de enero de 2018, el Jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales, licenció Milton Antonio Viche Majano, remitió al Jefe del Departamento de Desarrollo Humano, licenció José Francisco González Hernández, solicitud de inicio de proceso sancionatorio de TERMINACIÓN DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN EMPLEADO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ISBM del empleado #####, con cargo nominal de Administrador II y funcional de Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase "B", por conductas irregulares tipificadas en el Art. 82 del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM.
3. Que mediante memorándum de referencia ISBM2018-00965, de fecha 25 de enero de 2018, el jefe del Departamento de Desarrollo Humano, licenció José Francisco González Hernández, solicitó al Director Presidente del ISBM, profesor Rafael Antonio Coto López, dar inicio al proceso sancionatorio de TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PARA UN EMPLEADO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ISBM, para el empleado #####, conforme a lo establecido en el memorándum presentado por el Jefe de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales.
4. En fecha 25 de enero de 2018, mediante Resolución Administrativa **REF. P-TERMINACIÓN/ENE/02-2018**, el Director Presidente, resolvió dar inicio al proceso para la aplicación de sanción de Terminación de la Relación Laboral para un empleado, sin responsabilidad para el ISBM, del empleado ##### por supuestas conductas irregulares tipificadas en los artículos 64 literal g), 65 literal h), i) y 82 literales d), i) y r) todos del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM y artículo 24 del Código de Trabajo, conforme al siguiente detalle:
A) Por no guardar la debida consideración y respeto a sus jefes, compañeros y personal bajo su cargo, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, sostuvo una discusión con golpes e insultos con el empleado #####, Auxiliar de Servicios que se encuentra bajo su dependencia jerárquica, lo que contraviene la obligación prescrita en el literal g) del artículo 64 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*. **B)** Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, participó en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como responsable en su calidad de Coordinador Administrativo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*. **C)** Por dirigirse hacia sus compañeros, personal bajo su cargo o a sus superiores jerárquicos utilizando palabras soeces, debido a que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco insultó, discutió y forcejeo con el empleado #####, quien se encuentra bajo su cargo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal i) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*. **D)** Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, Jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto es la persona responsable del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y según su contrato individual de trabajo tiene como una de sus funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud que coordina y la del personal bajo su cargo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: *“Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”*. **E)** Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultara con herida en la mano ocasionada

con tijeras, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM. **F)** Por la pérdida de la confianza del ISBM en el empleado, cuando éste ostente un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad, considerando que el empleado #####, se encuentra contratado como Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase “B”, encontrándose como responsable de los establecimientos de salud del departamento de Morazán, entre los cuales está el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, y según contrato individual de trabajo tener como funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, garantizar el cumplimiento de la misión, visión, y valores institucionales del ISBM, monitorear permanentemente el desenvolvimiento del personal bajo su responsabilidad, entre otras, no obstante según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera el empleado ##### mantenía constantemente discusiones, bromas, insultos y forcejeos violentos con el empleado #####, personal bajo su cargo, dentro del establecimiento de salud, horario de trabajo y en presencia de empleados y usuarios del Instituto lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM de conformidad a lo establecido en el artículo 82 literal d) del RIT-ISBM.

Además, resolvió otorgar un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación para que el empleado ##### ejerciera su derecho de audiencia, presentando por escrito a la Presidencia las explicaciones pertinentes y la documentación que fuese necesaria en descargo de las faltas que se le imputaban.

5. En fecha 30 de enero de 2018, el empleado ##### presentó escrito a la Presidencia del ISBM por medio del cual ejerció su derecho de audiencia y defensa verificando sus alegando y presentando las consideraciones por parte de la Presidencia conforme al siguiente detalle:

- ✓ Que se dirigió a la segunda planta a tomar agua cuando vio un basurero completamente lleno por lo que pidió al señor ##### que vaciara el recipiente de la basura, manifestándole el señor ##### que lo haría hasta el siguiente día, por lo que el insistió hasta que el auxiliar de servicios lo realizó de “mala gana”.
- ✓ El señor ##### le expresó al señor ##### que le estaba ganando el sueldo a la encargada de hacer el trabajo, a lo que el señor ##### le replicó que el señor ##### era su auxiliar por lo que también era responsable de hacerlo, y el señor ##### lo insultó diciendo que “no servía para nada”, que era “un incapaz”, “un inepto”, entre otras cosas.

- ✓ El señor ##### sale y bromeando le da unas nalgadas, ante esta situación el señor ##### le tiró la bolsa de la basura, lo insultó refiriéndose a su madre, por lo que le dio un golpe en el pecho.
- ✓ El señor ##### tomó unas tijeras y realizó intentos de utilizarla contra el señor ##### y siguió insultando a la madre de este último.
- ✓ Cuando el señor ##### intenta quitarle la tijera, el señor ##### resultó herido, sin que tuviese la intención que esto sucediera.
- ✓ Que el señor ##### quería seguir la disputa y provocando para que el señor ##### lo golpeará, pero no sucedió.
- ✓ Que en ocasiones anteriores ha levantado amonestaciones al señor ##### por este tipo de conductas.
- ✓ Solicita se reconsidere la sanción, tomando en cuenta el aporte que como empleado ha brindado a la institución, ya que ha sido bien evaluado por los usuarios y solicita se le dé la oportunidad para continuar en la institución.

Anexa a su escrito de defensa fotografías con las que pretende demostrar el daño que sufrió y desvirtuar las supuestas conductas irregulares que se le atribuyen.

Consta además, en el presente expediente declaraciones juradas de seis empleados del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, departamento de Morazán, que a continuación se describen: #####, Auxiliar Administrativo, #####, Psicólogo, #####, Médico Magisterial; #####, Médico Magisterial Regente, #####, Auxiliar de Servicios; y, #####, Encargado de Botiquín, sin embargo, solamente serán valoradas las dos declaraciones juradas brindadas por los empleados #####, Auxiliar Administrativo; y, #####, Psicólogo que en adelante se denominarán "los dos empleados" o "los empleados", **para acreditar los hechos acontecidos el día dieciocho de enero de este año**, por cuanto fueron testigos que tuvieron conocimiento personal y directo sobre el suceso acaecido en la fecha ya indicada, y en vista que las declaraciones juradas no fueron impugnadas por el señor #####, harán fe de su contenido, lo anterior de conformidad a lo estipulado en los artículos 402 del Código de Trabajo y 332, 338 y 341 del Código Procesal Civil y Mercantil, de aplicación supletoria al presente proceso sancionatorio.

En relación al informe proporcionado por el proveedor de servicios de seguridad institucional, Servicios de Seguridad y Recolección de Valores -SERVAL-, que corre agregado al presente proceso como prueba de cargo, no será valorada, debido a que dicho informe carece de firma de persona que emite el mismo y que pueda dar fe de su contenido.

Aclarado lo anterior y vertidos que han sido los argumentos bajo los cuales el empleado ##### ejerció su derecho de defensa, se procederá a efectuar el análisis correspondiente sobre el mismo, considerando los medios de prueba de cargo y descargo que

fueron ofertados, así como los demás elementos y diligencias que se encuentran agregados en el expediente que contiene las actuaciones del presente proceso, que permitirán concluir de manera certera la procedencia de la sanción solicitada del referido empleado.

I. DE LAS CONDUCTAS IRREGULARES ATRIBUIBLES AL EMPLEADO #####.

A) Por no guardar la debida consideración y respeto a sus jefes, compañeros y personal bajo su cargo.

El señor #####, acepta la discusión acontecida el dieciocho de enero de este año, en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, pero de forma tácita niega la conducta irregular de no guardar la debida consideración y respeto a sus jefes compañeros y personal bajo su cargo, al manifestar que el señor ##### fue quien provocó el incidente de fecha dieciocho de enero del presente año, insultando a su madre y a él, sin embargo, en su escrito de defensa admite haber “dado unas nalgadas” al empleado ##### quien lanza una bolsa de basura hacia él e insulta a su madre, por lo que posteriormente el señor ##### admite haber dado un golpe en el pecho al señor #####.

Al verificar las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho se observa que **ambos son conformes al manifestar que el señor ##### “le dio un par de nalgadas” al señor #####**, sin embargo, difieren del origen de la discusión, debido a que uno manifiesta que fue resultado del comentario que realizó el señor ##### (le están ganando el salario al encargado de archivar) y el otro no se pronuncia si hubo comentario o no, únicamente que al momento que el señor ##### paso cerca del señor #####, éste último “dio nalgadas” al primero. De igual manera son conformes al expresar que la discusión se elevó a tal grado de llegar a los golpes por parte del señor ##### y forcejeo entre ambos hasta resultar herido el señor #####

Ahora bien, es importante mencionar que el señor ##### es Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase “B”, en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, por tanto es el jefe inmediato del señor ##### quien se desempeña en ese establecimiento de salud como Auxiliar de Servicios, en ese sentido, al verificar los supuestos comentarios inapropiados por parte del señor #####, debió aplicar el régimen disciplinario que contempla el Reglamento Interno de Trabajo del ISBM.

Por lo anterior, considerando lo expresado por el señor ##### quien admite haber dado unas nalgadas al señor ##### y haberlo golpeado, y estimando la relación laboral entre él y el señor ##### (Jefe inmediato-personal a su cargo) y las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho **se configuran los elementos constitutivos de la conducta irregular** consistente en **no guardar la debida consideración y respeto a**

personal bajo su cargo, conducta que se confirma por contravenir la obligación prescrita en el literal g) del artículo 64 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: “Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”.

B) Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones.

Sobre este punto, el señor ##### en su escrito de defensa alude que se encontraba realizando sus labores dentro del espacio que se ha destinado al archivo documental, cuando decide ir a beber agua en la segunda planta donde ve un basurero lleno y le pide al señor ##### que lo vacíe, acatando este último la instrucción girada, no sin antes hacer un comentario inapropiado, ante lo cual él “le da unas nalgadas” al señor #####, quien inicia a insultarlo a él, a su madre y realizar comentarios en relación a su capacidad como trabajador, por lo que se dio la discusión entre ambos, misma que llegó a forcejeos y golpes, hasta que el señor ##### resultó herido por tratar de utilizar unas tijeras.

Por otra parte, de acuerdo a las declaraciones juradas que los testigos presenciales del hecho rindieron, la pelea entre el señor ##### y el señor ##### se originó el día dieciocho de enero de este año, en el establecimiento de salud de San Francisco Gotera aproximadamente a las dos de la tarde, en la que vieron como el señor ##### “dio unas nalgadas” y golpeo al señor #####, extendiéndose la discusión al forcejeo entre ambos por una tijera que tomó el señor ##### quien resultó herido, asimismo, que no es la primera vez que se da una discusión entre el señor ##### y el señor #####, siendo común que siempre generen disturbios en el establecimiento.

De lo anteriormente expuesto se observa que el incidente ocurrió: **a)** el día dieciocho de enero de este año, **b)** en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, **c)** en horario laboral, y; **d)** en la discusión participó el señor ##### que es el Coordinador Administrativo de ese establecimiento de salud y el señor ##### que es Auxiliar de servicios del Policlínico en referencia.

Es así, que de lo argumentado por el señor ##### y las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho, **se configuran los elementos constitutivos de la conducta irregular consistente en cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones**, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como responsable en su calidad de Coordinador Administrativo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del

artículo 65 del RIT-ISBN y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBN que dispone: “Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”.

C) Por dirigirse hacia sus compañeros, personal bajo su cargo o a sus superiores jerárquicos utilizando palabras soeces.

Relativo a este apartado el señor ##### niega haber utilizado palabras soeces, por lo que, se procedió a revisar las declaraciones juradas de los testigos presenciales del hecho ocurrido el dieciocho de enero de este año y al respecto solamente se verifica la discusión que hubo entre ambos empleados, el forcejeo, “las nalgadas” y golpes que el señor ##### le dio al señor #####, sin pronunciarse ninguno de los testigos presenciales del hecho que el señor ##### se haya dirigido al señor ##### en esa fecha, con palabras soeces, no obstante haber manifestado que no es la primera vez que se daba esta situación entre ambos empleados que en reiteradas ocasiones se han faltado el respeto en el establecimiento de salud.

Por lo anterior ante la negativa del señor ##### y al no existir elementos que determinen que en efecto en esa fecha él se haya dirigido al señor ##### con palabras soeces, se deberá aplicar el principio indubio pro operario contemplado en el artículo 14 del Código de Trabajo que dispone en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador, en ese sentido, **se desvirtúa la conducta irregular consistente en dirigirse hacia sus compañeros, personal bajo su cargo o a sus superiores jerárquicos utilizando palabras soeces.**

D) Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, Jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM.

En relación a esta conducta irregular, ha quedado establecido que el día dieciocho de enero de dos mil dieciocho hubo una fuerte discusión entre el señor ##### y el señor #####, que se generó en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, en horario laboral en que se brinda servicios a la población usuaria del Programa Especial de Salud del ISBM, donde el primero se desempeña como Coordinador Administrativo y el segundo como Auxiliar de Servicios, en el que existió por parte del señor ##### actos de irrespeto contra el señor ##### a quien “dio unas nalgadas” y golpeo, y que pese a ser el responsable del relacionado establecimiento de salud de acuerdo a Contrato Individual de Trabajo, él continuo con el altercado que finalizó con un empleado herido (señor #####) y en el que puso en peligro la seguridad de todo el personal de dicho Policlínico, de los usuarios que

se encuentran adscritos a este Policlínico y los bienes que se ubican en ese establecimiento, en ese sentido, con lo acontecido el dieciocho de enero de este año, **se configuran los elementos constitutivos de la conducta irregular consistente en** ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, Jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto es la persona responsable del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y según su contrato individual de trabajo tiene como una de sus funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud que coordina y la del personal bajo su cargo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo.

E) Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores.

Con los hechos ocurridos en fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho acreditados con las declaraciones juradas los testigos presenciales del incidente, y de lo manifestado por el empleado ##### en su escrito de defensa se advierte que el percance suscitado entre el señor ##### perturbó gravemente el orden, por cuanto al tratarse de un establecimiento de salud, el señor ##### como Coordinador Administrativo del mismo debió haber garantizado el normal y óptimo funcionamiento de este Policlínico para atender a la población usuaria adscrita a este establecimiento de salud.

Por lo anteriormente expuesto, **se confirma la conducta irregular consistente** en cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultará con herida en la mano ocasionada con tijeras, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM.

F) Por la pérdida de la confianza del ISBM en el empleado, cuando éste ostente un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad.

Al revisar el expediente de personal del señor ##### se verifica que el mismo ha sido contratado como Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase "B", en el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, en ese sentido, el objetivo de su puesto de trabajo es **gestionar, coordinar y administrar los recursos humanos y los bienes materiales** en los establecimientos de salud clasificación "B", para garantizar que se cuente con los recursos necesarios que permitan una atención oportuna a los usuarios del ISBM, bajo esa premisa, al ser responsable de administrar los establecimientos de salud clase "B", **es un representante patronal**, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 del Código de Trabajo, encontrándose dentro de sus funciones de acuerdo a su Contrato Individual de Trabajo el velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, garantizar el cumplimiento de la misión, visión, y valores institucionales del ISBM, monitorear permanentemente el desenvolvimiento del personal bajo su responsabilidad, entre otras, no obstante, de acuerdo a lo expresado por el señor ##### en su escrito de defensa, el "dio nalgadas" al señor ##### y lo golpeó en el pecho, ante presuntos insultos a su persona, madre y comentarios en relación a su capacidad como Coordinador Administrativo por parte del señor #####, transgrediendo con ello una las funciones inherentes a su cargo al no haber aplicado el régimen disciplinario que prescribe el Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, y vulnerando en consecuencia el objetivo que su puesto de trabajo exige, pues con su actuar afectó el normal desempeño del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, pues no ha guardado la debida consideración al señor #####, a quien en caso de haber manifestado actos de irrespeto debió aplicar la normativa pertinente, sin embargo, sucedió lo contrario al desencadenarse un fuerte conflicto entre ambos, poniendo en riesgo no solamente al personal bajo su cargo sino también a los usuarios de dicho establecimiento y los bienes del ISBM, lo que se acredita además, por lo expuesto por los testigos presenciales del hecho al expresar que el señor ##### "dio nalgadas" al señor #####, que dio golpes a éste y que en reiteradas ocasiones se han presentado discusiones entre ellos dos, mismas que algunas veces han presenciado los usuarios, existiendo irrespeto.

Desde esa perspectiva, se **confirman los elementos constitutivos de la conducta irregular consistente en** la pérdida de la confianza del ISBM en el empleado, cuando éste ostente un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad, considerando que el empleado #####, se encuentra contratado como Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase "B", encontrándose como responsable de los establecimientos de salud del departamento de Morazán, entre los cuales está el Policlínico Magisterial de San Francisco

Gotera, y según contrato individual de trabajo tiene como funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, garantizar el cumplimiento de la misión, visión, y valores institucionales del ISBM, monitorear permanentemente el desenvolvimiento del personal bajo su responsabilidad, entre otras, sin embargo, según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera el empleado ##### mantenía constantemente discusiones, bromas, insultos y forcejeos violentos con el empleado #####, personal bajo su cargo, dentro del establecimiento de salud, horario de trabajo y en presencia de empleados y usuarios del Instituto lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM de conformidad a lo establecido en el artículo 82 literal d) del RIT-ISBM.

6. Que considerando los documentos agregados al proceso, y lo dispuesto en el Art. 85 del Reglamento Interno de Trabajo, que establece *“que una vez se haya escuchado al empleado y este haya presentado los argumentos de descargo, la autoridad a la que corresponde imponer la sanción podrá ratificar, disminuir o aumentar la sanción establecida en atención a circunstancias atenuantes tales como conducta anterior, tiempo de servicio, eficiencia del empleado, etc.”*, esta Presidencia considera procedente recomendar la sanción solicitada para el empleado #####, debido a que se acreditaron las conductas irregulares establecidas en el auto de inicio del proceso sancionatorio, ***por lo que se recomienda por la Presidencia, la terminación de Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad para el ISBM, al empleado #####.***

En virtud de lo anterior, el Director Presidente, solicitó elaboración del Punto para solicitud de autorización de terminación de la Relación Laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM, del empleado #####.

RECOMENDACIÓN:

La Sub Dirección Administrativa, luego de la gestión efectuada por el Departamento de Desarrollo y de conformidad con los artículos 20 literales a) y s) y 22 literales a) y n) de la Ley del ISBM, 81 literal a) del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM, 64 literal g), 65 literales h), i) y 82 literales d), i) y r), todos del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM y artículos 24 y 50 fracciones 3ª, 8ª, 20ª del Código de Trabajo, considerando las valoraciones realizadas por la Presidencia y según el procedimiento número 3.2.11, Aplicación de Sanción de Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para el ISBM, del Manual No. ISBM 06/2012 “Manual de Procedimientos Administrativos”, recomienda y solicita al Consejo Directivo:

- I. Autorizar la sanción de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el ISBM del empleado #####, con cargo nominal de Administrador II y funcional de

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase B, con Contrato Individual de Trabajo No. 985/2016, **a partir del 21 de febrero de 2018**, debido a que se acreditaron las conductas irregulares siguientes: **A) Por no guardar la debida consideración y respeto a personal bajo su cargo, conducta que se confirma** al contravenir la obligación prescrita en el literal g) del artículo 64 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo", **B) Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones**, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como responsable en su calidad de Coordinador Administrativo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo", **C) Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, Jefes u otras personas**, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto es la persona responsable del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y según su contrato individual de trabajo tiene como una de sus funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud que coordina y la del personal bajo su cargo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo, **D) Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores**, ya que la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultará con herida en la mano ocasionada con tijeras, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM; y, **E) Por la pérdida de la confianza del ISBM en el empleado,**

cuando éste ostente un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad, considerando que el empleado #####, se encuentra contratado como Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase “B”, encontrándose como responsable de los establecimientos de salud del departamento de Morazán, entre los cuales está el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, y según contrato individual de trabajo tiene como funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, garantizar el cumplimiento de la misión, visión, y valores institucionales del ISBM, monitorear permanentemente el desenvolvimiento del personal bajo su responsabilidad, entre otras, no obstante según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera el empleado ##### mantenía constantemente discusiones, bromas, insultos y forcejeos violentos con el empleado #####, personal bajo su cargo, dentro del establecimiento de salud, horario de trabajo y en presencia de empleados y usuarios del Instituto lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM de conformidad a lo establecido en el artículo 82 literal d) del RIT-ISBM.

- II. Autorizar al Director Presidente, para imponer la sanción de la Terminación de la Relación laboral sin responsabilidad para el ISBM, del empleado #####, con cargo nominal de Administrador II y funcional de Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase B, con Contrato Individual de Trabajo No. 985/2016, **a partir del 21 de febrero de 2018**, debido a que se acreditaron las conductas irregulares siguientes:

A) Por no guardar la debida consideración y respeto a personal bajo su cargo, conducta que se confirma al contravenir la obligación prescrita en el literal g) del artículo 64 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: “Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”, **B) Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones**, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como responsable en su calidad de Coordinador Administrativo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: “Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo”, **C) Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, Jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM**, por cuanto es la persona responsable del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y según su contrato

individual de trabajo tiene como una de sus funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud que coordina y la del personal bajo su cargo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art.24 del Código de Trabajo, **D)** Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultará con herida en la mano ocasionada con tijeras, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM; y, **E)** Por la pérdida de la confianza del ISBM en el empleado, cuando éste ostente un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad, considerando que el empleado #####, se encuentra contratado como Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase "B", encontrándose como responsable de los establecimientos de salud del departamento de Morazán, entre los cuales está el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, y según contrato individual de trabajo tiene como funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, garantizar el cumplimiento de la misión, visión, y valores institucionales del ISBM, monitorear permanentemente el desenvolvimiento del personal bajo su responsabilidad, entre otras, no obstante según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera el empleado ##### mantenía constantemente discusiones, bromas, insultos y forcejeos violentos con el empleado #####, personal bajo su cargo, dentro del establecimiento de salud, horario de trabajo y en presencia de empleados y usuarios del Instituto lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM de conformidad a lo establecido en el artículo 82 literal d) del RIT-ISBM.

- III. Autorizar al Director Presidente para la firma de la documentación necesaria en el presente caso.
- IV. Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano la notificación y demás gestiones correspondientes de conformidad al Manual de Procedimientos Administrativos.
- V. **Encomendar** al Departamento de Desarrollo Humano anexar al expediente laboral del empleado #####, un ejemplar del acuerdo de terminación.

VI. Declarar el Acuerdo de aplicación inmediata para efectuar los trámites pertinentes.

Finalizada la lectura de este documento, el Director Presidente solicitó al pleno se pronuncien al respecto.

El licenciado Francisco Cruz Martínez reiteró lo manifestado en el Sub Punto 8.3 referente a la sanción de suspensión sin goce de sueldo para el señor #####, de estar en la lógica que a los señores ##### y #####, se les aplique la misma sanción, incluso quitar a ambos, o aprobar la sanción de suspensión sin goce de sueldo de quince días para ambos.

El ingeniero José Oscar Guevara Álvarez expresó que la balanza de tolerancia estará siempre a favor del empleado discapacitado, asimismo dijo que en una ocasión el señor ##### le consultó sobre qué hacer ante una falta cometida y que merecía despido del señor #####, parece ser que el malcriado y violento no era el señor ##### sino el señor #####, ahora bien, ante la situación como está planteada él opina que se debe quitar a los dos.

El licenciado Hector Antonio Yanes expresó estar de acuerdo con la posición del ingeniero Guevara Álvarez, en cuanto a que se despidan a ambos para salud y bienestar del Instituto.

El profesor Coto López les explicó que, según las investigaciones a nivel de casi todo el personal, manifestaron que quien comenzaba a molestar al señor ##### era el señor #####, expresaron que hasta llegó a faltarle al respeto al tocarle su parte trasera, lo cual fue un grave error porque hay testigos de ello.

El licenciado Paz Zetino expresó que no se pierda de vista que según reportes el agredido es discapacitado y hay un parte médico que certifica la lesión, no se le puede despedir con todos los atenuantes a su favor, será otro caso muy seguro a perder y recibir una sentencia a futuro, asimismo manifestó que es una lástima que el señor ##### en su calidad de Coordinador cometió un grave error, por esta razón no se puede despedir a los dos, lo que se puede hacer es ver si se cambia de lugar de trabajo al señor #####, lo que administrativamente tiene que ser reestructurado el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, reitera que se cambie de lugar.

El profesor Coto López explicó que lo procedente de inmediato es dejar sancionado al señor ##### y levantarle el expediente con todos los antecedentes y con el seguimiento según se formuló en el Acuerdo del Punto anterior.

El licenciado Cruz Martínez propuso cambiar la sanción al señor #####, que no se le quite y que a ambos señores se les sancione con quince días sin goce de sueldo.

El licenciado Paz Zetino expresó que, si todos consensuaran en no despedir al señor #####, se podría buscar una solución, tal vez se podría sanear este Policlínico y se reubiquen a ambos en

diferentes lugares, aunque no se debe perder de vista que hay todo un expediente en contra de él.

El licenciado Salomón Cuéllar Chávez dijo que lo procedente por la gravedad de los hechos y porque efectivamente están los expedientes, es un mes de sanción sin goce de sueldo para el señor ##### y despido para el señor #####, porque en su calidad de Coordinador no debió permitir ningún desorden y reportarlo de inmediato a los jefes superiores, tanto de salud como administrativo.

Finalizadas las intervenciones, el profesor Coto López somete a votación el acuerdo de este punto, tal como está la recomendación, obteniendo los resultados siguientes:

SIETE VOTOS A FAVOR de los Directores: profesor Rafael Antonio Coto López, doctor Milton Giovanni Escobar Aguilar, ingeniero José Oscar Guevara Álvarez y los licenciados Salomón Cuéllar Chávez, Juan Francisco Carrillo Alvarado, Eduviges del Tránsito Henríquez de Herrera y Paz Zetino Gutiérrez.

DOS VOTOS EN CONTRA de los Directores: licenciados Francisco Cruz Martínez y Héctor Antonio Yanes.

Por mayoría de SIETE VOTOS, se aprobó la terminación de contrato para el señor #####.

Agotado el Punto anterior y su análisis, tomando en cuenta la recomendación de la Sub Dirección Administrativa, previa gestión del Departamento de Desarrollo Humano y en atención a la petición efectuada por la jefatura de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales; con base en lo dispuesto en los Artículos 20 literales a) y s) y 22 literales a) y n) de la Ley del ISBM, Artículos 64 literal g), 65 literales h), i) y 82 literales d), i) y r), todos del Reglamento Interno de Trabajo del ISBM; Artículos 24 y 50 fracciones 3ª, 8ª, 20ª del Código de Trabajo, asimismo, considerando las valoraciones realizadas por la Presidencia y según el procedimiento número 3.2.11, Aplicación de Sanción de Terminación de Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para el ISBM, del Manual No. ISBM 06/2012 "Manual de Procedimientos Administrativos"; el Consejo Directivo **por mayoría ACUERDA:**

- I. **Autorizar la sanción de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el ISBM** del empleado #####, con cargo nominal de Administrador II y funcional de Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase B, y en consecuencia del Contrato Individual de Trabajo No. 985/2016, **a partir del 21 de febrero de 2018**, debido a que se acreditaron las conductas irregulares siguientes: **A)** Por no guardar la debida consideración y respeto a personal bajo su cargo, ya que según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, sostuvo una

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

discusión con golpes e insultos con el empleado #####, Auxiliar de Servicios que se encuentra bajo su dependencia jerárquica, lo que contraviene la obligación prescrita en el literal g) del artículo 64 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo", **B)** Por cometer actos inmorales o de irrespeto dentro de las instalaciones del ISBM o fuera de ellas cuando se encontrare desempeñando sus funciones, por haber participado en discusión y forcejeo violento dentro del establecimiento de salud del ISBM, en el que se encuentra como responsable en su calidad de Coordinador Administrativo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo", **C)** Por ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, Jefes u otras personas, así como de las instalaciones, mobiliario y equipo del ISBM, por cuanto es la persona responsable del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera y según su contrato individual de trabajo tiene como una de sus funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, sin embargo mediante discusión y forcejeo sostenido con el empleado #####, ocasionó riesgo en la seguridad del establecimiento de salud que coordina y la del personal bajo su cargo, lo que contraviene la prohibición prescrita en el literal h) del artículo 65 del RIT-ISBM y se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal r) del artículo 82 del RIT-ISBM que dispone: "Por incumplir o violar el empleado o empleada, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 del Código de Trabajo", **D)** Por cometer el empleado o empleada actos que perturben gravemente el orden en el ISBM, alterando el normal desarrollo de las labores, ya que la discusión entre los empleados ##### y #####, llegó al punto de violencia física entre ambos, por cuanto existió amenazas, golpes y forcejeo, situación que concluyó en que el empleado ##### resultará con herida en la mano ocasionada con tijeras, en el establecimiento de salud del ISBM y en horario de trabajo dentro del cual se brinda atención a la población usuaria del Instituto, lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de una empleada o empleado sin responsabilidad para el ISBM, de acuerdo a lo estipulado en el literal i) del artículo 82 del RIT-ISBM; y, **E)** Por la pérdida de la confianza del ISBM en el empleado, cuando éste ostente un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad, considerando que el empleado #####

#####, se encuentra contratado como Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase "B", encontrándose como responsable de los establecimientos de salud del departamento de Morazán, entre los cuales está el Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera, y según contrato individual de trabajo tiene como funciones velar por el cumplimiento del RIT, normativas, instructivos, manuales y otros instrumentos legales, garantizar el cumplimiento de la misión, visión, y valores institucionales del ISBM, monitorear permanentemente el desenvolvimiento del personal bajo su responsabilidad, entre otras, no obstante según declaraciones del personal del Policlínico Magisterial de San Francisco Gotera el empleado ##### mantenía constantemente discusiones, bromas, insultos y forcejeos violentos con el empleado #####, personal bajo su cargo, dentro del establecimiento de salud, horario de trabajo y en presencia de empleados y usuarios del Instituto lo que se configura en causal de terminación de la relación laboral de un empleado sin responsabilidad para el ISBM de conformidad a lo establecido en el artículo 82 literal d) del RIT-ISBM.

- II. Autorizar al Director Presidente, para imponer la sanción de la Terminación de la Relación laboral sin responsabilidad para el ISBM, del empleado ##### con cargo nominal de Administrador II y funcional de Coordinador Administrativo de Policlínicos y Consultorios Magisteriales Clase B, y en consecuencia del Contrato Individual de Trabajo No. 985/2016, **a partir del 21 de febrero de 2018**, debido a que se acreditaron las conductas irregulares descritas en el romano I del presente Acuerdo.
- III. **Autorizar** al Director Presidente para la firma de la documentación necesaria en el presente caso.
- IV. **Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano**, la notificación y demás gestiones correspondientes de conformidad al Manual de Procedimientos Administrativos.
- V. **Encomendar a las jefaturas de la División de Policlínicos y Consultorios Magisteriales y del Departamento de Desarrollo Humano**, notificarle la Terminación de la Relación laboral sin responsabilidad para el ISBM, al señor #####. De igual forma, coordinen las actividades indispensables y gestionen adecuadamente la entrega de documentación y bienes institucionales que estuviesen a cargo del señor Mejía Vides.
- VI. **Encomendar al Departamento de Desarrollo Humano** anexar al expediente laboral del empleado #####, un ejemplar del acuerdo de terminación.
- VII. **Aprobar la aplicación inmediata del presente Acuerdo**, para realizar los trámites correspondientes.

Punto Nueve: Informe sobre notificación de sentencia emitida por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia.

Continuando con el desarrollo de la agenda, el Director Presidente manifestó al pleno que se dará lectura a un informe presentado por la jefatura de la Unidad Jurídica, en relación a notificación de sentencia emitida por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, según notificación de auto dado a las catorce horas y catorce minutos del día quince de agosto del año dos mil catorce por la referida Sala.

Documento que textualmente expresa lo siguiente:

-
- I. Que en fecha seis de noviembre de dos mil catorce, se recibió notificación de auto pronunciado a las catorce horas y catorce minutos del quince de agosto de dos mil catorce, por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, bajo la referencia 255-2014, por medio del cual, dentro de otros aspectos, admitió la demanda contra el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, por la emisión de la resolución número 038/2014-ISBM de las catorce horas con treinta minutos del día nueve de abril del años dos mil catorce, por medio de la cual se revocó la resolución de adjudicación número 030/2014, en lo referente a la adjudicación del ítem 12 “Servicios de Laboratorio Clínico del municipio de Cojutepeque, departamento de Cuscatlán”, otorgado a la licenciada Marina Hortensia Calderón viuda de Acosta, como propietaria del Laboratorio Clínico Calderón y en su lugar se le adjudica dicho ítem al señor Jaime Edmundo Portillo Meléndez como propietario del Laboratorio Clínico Erlich sucursal número dos. La demandante argumenta la vulneración del debido proceso o proceso constitucionalmente configurado, violación al derecho de audiencia y respuesta y violación a la seguridad jurídica. Es importante mencionar que la adjudicación para el ítem 12 ascendía a la cantidad de Veintisiete Mil 00/100 Dólares de los Estados Unidos de América.
 - II. Que en el auto citado en el romano I del presente informe, se solicitó, además, que el Consejo Directivo del ISBM rindiera informe sobre la existencia del acto administrativo que se le atribuye, dentro del término de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la notificación respectiva, en ese sentido la máxima autoridad encomendó dar el seguimiento correspondiente, ante lo cual se tramitaron las etapas procesales que contempla la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, presentando para tal efecto en primer momento el informe sobre la existencia o no del acto administrativo impugnado, posteriormente el informe justificativo sobre la legalidad del acto administrativo impugnado, después la presentación de los medios probatorios con que se acreditaría la legalidad del acto administrativo objeto de debate; y, finalmente los alegatos finales, quedando el proceso en estado para pronunciar sentencia definitiva.

III. Que en fecha dieciséis de febrero de este año, se recibió notificación de sentencia definitiva pronunciada a las catorce horas cuarenta y tres minutos del trece de diciembre de dos mil diecisiete, por la Sala de lo Contencioso Administrativo, que falló: **A)** Declarar la ilegalidad del acto administrativo número 038/2014-ISBM emitido por el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM), de las catorce horas con treinta minutos del nueve de abril de dos mil catorce, por medio del cual revocó la resolución número 30/2014, en lo referente a la adjudicación del ítem 12 “Servicios de Laboratorio Clínico del municipio de Cojutepeque, departamento de Cuscatlán”, propiedad de la señora Marina Hortensia Calderón viuda de Acosta. **B)** Condenar en costas a la autoridad demandada de conformidad al derecho común. **C)** Como medida para restablecer el derecho violado queda expedito el derecho de la parte demandante de promover ante el Tribunal competente, el correspondiente proceso para la indemnización por daños y perjuicios (artículo 34 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa). **D)** Devolver los expedientes administrativos a su lugar de origen. **E)** Entregar certificación de esta sentencia a la autoridad demandada y a la representación fiscal. Los argumentos bajo los cuales la Sala de lo Contencioso Administrativa se basa para emitir su fallo, son los siguientes:

1. Según el cuadro de evaluación de ofertas, la Administración no identificó la carencia del resumen de traslado de muestras en el legajo presentado por la demandante, por lo que no realizó prevención alguna, es así que la oferta de la demandante pasó a la etapa II de evaluación, como si al verificar la documentación presentada, ésta estuviera completa.
2. La demandante invocó como motivo de ilegalidad que la autoridad demandada omitió prevenirle sobre la falta del resumen de traslado de muestras.
3. En la cláusula 16 de las Bases de Licitación, específicamente en el apartado 16.1 inciso 4° <<ACLARACIÓN DE OFERTAS Y SITUACIONES SUBSANABLES>>, se estableció <<Asimismo, la Comisión de Evaluación podrá requerir la subsanación de la documentación solicitada en los Sobres número 1, 2 y los documentos contenidos en el literal f) denominado “Otros documentos comprendidos en la Oferta” del Sobre número 3>>, lo que implica que la Administración Pública debía prevenir a los ofertantes sobre el incumplimiento según lo arriba señalado.
4. El resumen de traslado de muestras que a juicio del Consejo Directivo hizo falta, y que determinó que a la demandante se le revocara la adjudicación, estaba incluido en el sobre número 3, literal f) denominado << Otros documentos comprendidos en la Oferta>>; por lo que se encontraba sujeto a la responsabilidad de la autoridad demandada, de verificar su presentación o en caso contrario prevenir sobre la omisión del mismo, para efectos de cumplir con los requisitos exigidos en las referidas bases.
5. Las prevenciones son para no desestimar ofertas que técnica y económicamente sean las mejores según el interés público.

-Esta es una versión pública del documento original de conformidad con los art. 6, 24 y 30 de la LAIP en lo relativo a la información confidencial y datos personales.

En ese sentido, le queda expedito a la demandante promover el proceso correspondiente para la indemnización por daños y perjuicios.

Así el informe,

.....

Finalizada la lectura el profesor Coto López manifestó al Directorio que en este caso solo es de dar por recibido y quedar enterados del contenido del mismo. El Directorio así lo aprobó.

Conocidos el informe proporcionado por la jefatura de la Unidad Jurídica en relación a la notificación de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, bajo la Referencia 255-2014; y considerando lo dispuesto en los Artículos 20 literales a) y s), y 22 literal k) de la Ley del ISBM, el Consejo Directivo **ACUERDA:**

Dar por recibido y quedar enterados del informe presentado por la Unidad Jurídica, referente a notificación judicial de Sentencia emitida por la Sala de lo Contencioso Administrativa de la Corte Suprema de Justicia en el proceso bajo el número de referencia 255-2014.

Punto Diez: Gestión de inmuebles

Acto seguido y continuando con el desarrollo de los Puntos de la agenda de esta sesión, el profesor Coto López informó que no se ha recibido oferta de inmuebles.

Punto Once: Varios

11.1 Lectura de correspondencia:

Referente a este Punto de nuevo el profesor Coto López informó al pleno que no se ha recibido correspondencia para el Consejo Directivo.

11.2 Entrega de informe mensual sobre las inversiones financieras correspondiente al mes de enero de 2018.

El Director Presidente explicó al Directorio que se les ha entregado el informe relacionado con las Inversiones Financieras del ISBM al 31 de enero del año 2018, el cual se procedió a leer a continuación.

Concluida la lectura del informe y no existiendo objeción alguna, con base en lo dispuesto en el Artículo 20 literal a) de la Ley del ISBM, el Consejo Directivo unánimemente **ACUERDA: Dar por recibido y quedar enterados del contenido del informe relativo a las Inversiones Financieras del ISBM al 31 de enero del año 2018.** Un ejemplar de dicho documento se agregará a los anexos del Acta.

Finalizados los Puntos de la agenda, el Director Presidente reiteró al Directorio sobre la convocatoria para realizar sesión ordinaria, según programación tentativa, el día **martes veintisiete de febrero** del corriente año, a partir de las diez horas, en la Sala de Sesiones de Consejo Directivo; y por no haber objeción, todos quedaron convocados.

Y no habiendo más que hacer constar, se dio por finalizada la sesión a las catorce horas del mismo día de su fecha, y se levanta la presente acta cuyo contenido ratificamos y firmamos para constancia.

Rafael Antonio Coto López
Director Presidente

Juan Francisco Carrillo Alvarado
Director Propietario por el
Ministerio de Educación

Eduviges del Tránsito Henríquez de Herrera
Directora Propietaria por el
Ministerio de Educación

Salomón Cuéllar Chávez
Director Propietario por el
Ministerio de Hacienda

Milton Giovanni Escobar Aguilar
Director Propietario por el
Ministerio de Salud

José Oscar Guevara Álvarez
Director Propietario representante de
Educadores en Unidades Técnicas del MINED

Paz Zetino Gutiérrez
Director Propietario representante de
Educadores en sector Docente o
Labores de Dirección

Francisco Cruz Martínez
Director Propietario representante de
Educadores en sector Docente o
Labores de Dirección

Héctor Antonio Yanes
Director Propietario representante de

COPIA PÚBLICA