

MEMORANDUM

PARA: LICDA. EVELYN JANETH SOLER DE TORRES
JEFA UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACION

DE: KARLA MILADY ROMERO REYES
JEFA UNIDAD DE GENERO

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD 236-2018-SGS

FECHA: 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

En atención a solicitud interna de información pública recibida con fecha 14 de los corrientes, relacionada con No. de presentación 236-2018-SGS, se le remite lo siguiente:

- 1. De qué forma el FSV ha dado cumplimiento a la recomendación del art. 2 inc. 2° del Instructivo sobre Relaciones Laborales del Órgano Ejecutivo (IRLOE) en su normativa interna haciendo uso de la reserva de ley, para prevenir las conductas tipificadas en el art. 10 letra b) y c) de la LIEV.*

El FSV, cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo dentro del cual se establecen disposiciones que tienen como objetivo prevenir, erradicar y sancionar cualquier tipo de conductas que afecte la buena convivencia entre el personal, entre dicho articulado se puede mencionar:

-El artículo 49 establece entre los deberes de los empleados los siguientes:

Literal c) “Respetar a sus compañeros a fin de mantener relaciones armónicas que faciliten las labores.”

Literal f) “Observar buena conducta en el desempeño de sus funciones, en el lugar de trabajo y fuera de él, evitando cualquier acto que pueda causar perjuicios al prestigio del FONDO.”

Literal k) “Cumplir con el presente reglamento y demás disposiciones laborales o administrativas que le sean aplicables”

-El artículo 50 regula entre las prohibiciones de los empleados, las siguientes:

Literal g) “Cometer actos inmorales, usar palabras soeces o dirigirse a sus compañeros o jefes en forma indecorosa, irrespetuosa o insultante”.

Asimismo, el Art. 55, literal k), estipula como causal de terminación del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el FONDO, “Infringir cualquiera de los deberes y prohibiciones a que se refieren los Art. 49 y 50 de este reglamento, así como no cumplir con otra obligación emanada de distintas fuentes del derecho laboral”, que en el caso del FONDO la principal, entre otras es el Código de Trabajo, el cual recientemente mediante el Decreto Legislativo N° 200 ha incorporado el Art. 1-A, y reformas al Art. 29 causales 5ª y 6ª a fin de incorporar la interpretación y aplicación armonizada con la normativa especializada de los derechos humanos de la mujer.

2. *Cómo el FSV garantiza el cumplimiento del numeral 6.1 y 6.3 IRLOE en concordancia con los preceptos establecidos en la LIEV, art. 4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE, respecto al derecho de las empleadas al acceso a un ascenso laboral por medio de concurso interno como medida previa a contrataciones de nuevo personal.*

Los procesos de ascensos para todo el personal de mando medio y operativo que se realizan en el Fondo Social para la Vivienda están normados en el Reglamento Interno de Trabajo, Instructivo de Ascensos y Procedimiento para la Administración del Recurso Humano. En los cuales se establece que se debe realizar un concurso interno, en igualdad de condiciones, tomando como base para la participación en el mismo, al personal interno que posea las competencias, habilidades y experiencia requeridas en el puesto, para la cual se realiza una convocatoria pública entre el personal.

Los perfiles de puestos prescinden de las categorías de sexo, edad, orientación sexual, religión, afiliación sindical, estado familiar, etc. Los requisitos para los postulantes se basan en conocimientos y experiencia necesaria para el buen desempeño del posible ocupante en el puesto, de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior.

3. *¿Qué porcentaje de mujeres empleadas sindicalizadas han sido beneficiadas con un ascenso con la implementación del IRLOE, LEIV, LIE en el FSV a partir de su entrada en vigencia como parte de la política de protección a la mujer institucional?*

El 10% de las mujeres sindicalizadas han sido ascendidas desde la entrada en vigencia del IRLOE, LEIV y LIE.