

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS
DECIMO QUINTO PROCESO DE GRADO**



TEMA :

**“GARANTIAS CONSTITUCIONALES QUE SE LES VULNERAN A LOS
EMPLEADOS MUNICIPALES QUE HAN SIDO DESPEDIDOS POR ENFRENTAR UN
PROCESO PENAL”**

ÁREA:

DERECHO LABORAL Y MUNICIPAL

PRESENTADO POR:

CABRERA AGUIRRE, ADRIANA CRISTINA CA06047

DELGADO FERNANDEZ, WENDY ELIZABETH BF06001

PACHECO OSEGUEDA, VIOLETA MARINA PO06005

PERAZA DE ALVARADO, CINDY RAQUEL PR04049

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS

DOCENTE DIRECTOR:

LICENCIADO ELIAS HUMBERTO PERAZA HERNANDEZ

COORDINADOR GENERAL DE XV PROCESO DE GRADO:

MSC. Y LICDA. MIRNA ELIZABETH CHIGUILA DE MACALL ZOMETA

SANTA ANA

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
HONORABLES AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

ING.MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MSC. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

VICE-RECTORA ACADÉMICO

LICDO SALVADOR CASTILLO ARÉVALO (INTERINO)

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

DOCTORA ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA

SECRETARIO GENERAL

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

HONORABLES AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

LICDO. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA

DECANO

ING. WILLIAM VIRGILIO ZAMORA

VICE-DECANO

LICDO. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA

SECRETARIO DE LA FACULTAD

MSC. Y LICDA. MIRNA ELIZABETH CHUGUILA DE MACAL ZOMETA.

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

SANTA ANA

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA

AGRADECIMIENTOS

A **DIOS TODO PODEROSO** por ayudarme en mis estudios y en los momentos difíciles, por darme sabiduría, entendimiento y la fuerza necesaria para salir adelante, y por permitirme terminar mis estudios superiores satisfactoriamente.

A mi madre **ARACELY AGUIRRE**, por quien he llegado a esta etapa de mi vida, que siempre ha sido uno de mis ejemplos de vida, gracias por su apoyo incondicional, por su amor, comprensión y confianza. Le agradezco por enseñarme a superar con valentía los obstáculos, por enseñarme a ser una buena mujer, como lo soy y seré gracias a ella.

A mi abuela **JOSEFINA AGUIRRE DUARTE(Q.E.P.D.)** quien fue la persona que junto a mi madre formo la mujer que soy hoy en día, y que siempre será mi máxima inspiración, a ella por igual dedico este triunfo.

A mi hermano **DIEGO JOSE CABRERA AGUIRRE**, por sus consejos y apoyo, por estar conmigo en los momentos difíciles, así como disfrutar junto a mí de los momentos de realización, por sacar lo mejor de mí en cada momento.

Al Licenciado **ELIAS HUMBERTO PERAZA HERNANDEZ** ,por ser un excelente guía en todo el proceso de investigación, por compartir sus conocimientos, por la paciencia y dedicación que nos brindo a lo largo de todo este proceso de grado, por sus consejos y sus palabras de aliento.

A la Universidad de El Salvador, y en especifico a los docentes del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Facultad Multidisciplinaria de

Occidente, por los conocimientos adquiridos a lo largo de estos años, por brindarme la oportunidad de tener un estudio universitario de calidad.

A mis compañeras de tesis **WENDY, VIOLETA Y CINDY**, por todo el tiempo compartido a lo largo de la carrera, por enseñarme a trabajar en grupo, además por su amistad, y por igual por su dedicación y trabajo para la realización de este proceso de grado.

A todas las personas que hicieron posible este proceso de grado, muchas gracias por su apoyo y enseñanzas.

Y finalmente a toda mi familia, amigos y personas que de una u otra forma han sido parte en mi proceso de aprendizaje personal, A todos ustedes, mis más sinceros agradecimientos.

Adriana Cristina Cabrera Aguirre

A DIOS TODOPODEROSO:

Por haberme dado la sabiduría y la fortaleza y proveerme todo lo necesario para que fuera posible alcanzar este triunfo.

A MARIA AUXILIADORA:

Por interceder por mí en todos los momentos difíciles, porque su bendición siempre me acompaña y por ser la madre que desde el cielo siempre me ha guiado y protegido a lo largo de mi vida.

A MIS PADRES:

Mi madre Sonia Fernández, Por darme su apoyo incondicional todo este tiempo, por cada uno de los sacrificios que realizo para que fuera posible lograr esta meta y sobre todo por ser una excelente madre, **Mi padre Jorge Alberto Delgado** , Por su apoyo incondicional y por toda la ayuda que me ha brindado para salir adelante.

A MI ABUELO Y MI TIO:

A mi abuelo Urbano Fernández, por creer siempre en mí, por ser el ejemplo vida que siempre usare como inspiración para alcanzar cada una de mis metas, **a mi tío Mario Fernández** por el apoyo que siempre recibí de él, por la confianza y fe que siempre tuvo en mí, pero sobre todo gracias a ambos por ser los ángeles que desde el cielo siempre me guiaran y cuidaran.

AL LICENCIADO HUMBERTO ELIAS PERAZA HERNANDEZ:

Por su ayuda a lo largo de todo este proceso, por su paciencia y su guía en la realización de todo el trabajo.

A TODOS MIS FAMILIARES Y AMIGOS:

Que de una u otra manera estuvieron pendientes a lo largo de este proceso, brindado su apoyo incondicional.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS:

Por todo el tiempo compartido a lo largo de la carrera, por su comprensión y paciencia para superar tantos momentos difíciles.

Wendy Elizabeth Delgado Fernández

A **DIOS TODO PODEROSO Y A LA VIRGEN MARIA**, por darme la vida, y el entendimiento para poder cumplir una de mis metas propuestas hasta ahora.

A mi papá **MARIO ROBERTO PACHECO CARBALLO**, por ser el mejor padre del mundo, por confiar siempre en mí, por educarme con su ejemplo, su amor, sus consejos, y apoyarme en todas las decisiones de mi vida, pero sobre todo ser mi máximo orgullo y ejemplo a seguir. Gracias papá por sus sacrificios, y por darme todo lo mejor de usted para que yo me formara durante toda mi vida, y llegar hasta ahora, gracias por ser el inspirador de todos mis triunfos y permitirme dedicarle todos los éxitos de mi vida a usted.

A mi mamá **MARIA ELENA OSEGUEDA DE PACHECO (Q. E.P.D.)** por haber luchado contra todas las adversidades y hacer de mí, una persona de bien y formar la mujer que ahora soy, y porque desde el cielo me sigue guiando, especialmente hoy que cumplo uno de los propósitos que ella tenía para mí.

A **EMELSY DINORA PACHECO OSEGUEDA**, que es una bendición tenerla a mi lado, gracias por darme la vida, y por haber estado presente siempre con tu cariño y tus consejos, que me han servido para mi formación tanto espiritual como intelectual.

A mis hermanas **REBECA Y FLOR**, por apoyarme en todo momento y llenarme de alegría y entusiasmo para salir adelante a pesar de las adversidades.

A **WALTER ANTONIO COLINDRES MEDRANO**, por el amor, cariño y comprensión, que me dedico durante toda mi trayectoria estudiantil. Por acompañarme en esos momentos difíciles, dándome su apoyo incondicional, en los momentos que más lo he necesitado, le pido a Dios nos permita seguir compartiendo nuestros triunfos y que nuestro amor dure para siempre.

A mi Docente Asesor, **LICDO. ELIAS HUMBERTO PERAZA HERNANDEZ**, por compartirme sus conocimientos profesionales, y ser mas que un asesor un amigo para mi, por su dedicación paciencia y cariño para sacar adelante nuestro proceso de grado, y enseñarnos siempre mas allá teniendo como horizonte la excelencia, y ayudarnos a caminar hacia ella para lograr ser unas profesionales de éxito. El éxito de nuestro trabajo de grado también le pertenece.

A la **UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**, por enseñarme desde el primer día de clases, los conocimientos que me han permitido crecer tanto a nivel personal como profesional, y que me permitirán ser un profesional de éxito.

A **WENDY CINDY Y ADRIANA**, mis compañeras de trabajo de grado, por recordarme que sola no se puede lograr todo lo que me proponga, gracias por su paciencia y entusiasmo, durante la realización de nuestro trabajo de grado.

Y a todas aquellas personas que me apoyaron y pusieron su granito de arena para la realización de mi Trabajo de Grado.

Violeta Marina Pacheco Osegueda.

Primeramente a **DIOS**, por brindarme la vida y por darme la sabiduría para seguir adelante en la vida, por darme todo lo que hasta ahora tengo y sobre todo por poner a mi lado a personas que siempre y nunca me dejaron a un lado y siempre brindaron su amor incondicional. Gracias mi DIOS POR TU AMOR Y TU FIDELIDAD.

A mis padres, **OSCAR PERAZA Y ELVIA DE PERAZA** por su amor a lo largo de mi vida y gracias por siempre darme el aliento suficiente para seguir adelante y por no soltarme la mano cuando más lo necesite, mil gracias por todo LOS QUIERO-

A mi esposo **RONALD ALVARADO** el cual forma parte de mi vida, del cual no escuche un no por respuesta y siempre me brindo su apoyo incondicional como esposo , TE QUIERO MI AMOR MUCHAS GRACIAS POR TU AMOR.

A mi mayor tesoro mi hija **ADRIANA NICOLLE** a la cual amo con todo mi corazón y es el motor de mi vida y por la que sigo adelante y por ser mi futuro. TE AMO MI NIÑA LINDA

A mis hermanos **JOSE Y LEO** gracias por su ánimo y por estar con migo en todos mis triunfos que Dios los bendiga.

En fin a toda mi familia y amigos que siempre han estado pendientes de mí y que forman parte de mi vida los quiero un montón.

Al Licdo. **ELIAS HUMBEERTO PERAZA** por tomarnos en cuenta y ser nuestro asesor de proceso de grado, por brindarnos su amistad y por confiar en nosotras como grupo y como personas muchas gracias por darnos esta

experiencia,. Muchas gracias y que Dios lo bendiga por la excelente persona que es y que su vida este llena de muchas bendiciones.

A los **docentes del Departamento de Ciencias Jurídicas**, que de alguna manera nos enseñaron, mil gracias a aquellos buenos docentes por compartir sus experiencias y sus conocimientos.

Y no menos importante agradecerles a mis compañeras de grupo **ADRIANA CABRERA Y WENDY FERNANDEZ** por dejarme conocerlas mejor, gracias por aguantar mis enojos y por compartir parte de su tiempo Gracias. Y especialmente agradecer a **VIOLETA PACHECO** quien desde el inicio me tomo en cuenta para este proyecto final, gracias por tu apoyo y por nunca dejarme a un lado te quiero mucho y deseo de todo corazón que Diosito te Bendiga.

CINDY RAQUEL PERAZA DE ALVARADO

INDICE.

INTRODUCCION.....	i
CAPITULO I	
1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	1
1.2 JUSTIFICACION.....	3
1.3 OBJETIVOS.....	4
1.4 PREGUNTAS GUIAS.....	5
CAPITULO II MARCO TEORICO	
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	6
2.1.1 EL TRABAJO ATRAVES DE LA HISTORIA.....	6
2.1.2 DERECHOS FUNDAMENTALES.....	12
2.1.3 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.....	13
2.1.4 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHO AL TRABAJO.....	14
2.1.5 EVOLUCION EN LA LEGISLACION LABORAL.....	15
2.1.6 CODIGO DE TRABAJO.....	15
2.1.7 LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	16
2.1.8 ANTECEDENTES DE LA FUNCION PUBLICA Y EL SERVICIO CIVIL EN EL SALVADOR DOCTRINA	18
2. 2 NOCION DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	21
2.2.1CONCEPTO GENERAL.....	21
2.2.2CARACTERISTICAS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	22
2.2.3 PRINCIPIOS DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	25
2.2.4 NATURALEZA JURIDICA DE LA LEY ADMINISTRATIVA.....	28
2.2.5 DIFERENCIAS ENTRE LA CAREERA ADMINISTRATIVA Y LA CARERA EN LA ADMINISTRACVION PUBLICA.....	28
DOCTRINA JURIDICA.....	28
2.3.1 EL ORDENAMIENTO JURIDICO EN EL SALVADOR.....	29

2.3.2	CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.....	30
2.3.3	TRATADOS INTERNACIONALES.....	33
2.3.4	NORMATIVA SECUNDARIA QUE DEBE APLICARSE PARA SANCIONAR ,SUSPENDER	37
2.3.4.1	CODIGO DE TRABAJO.....	37
2.3.4.1.1	APLICACIÓN DEL CODIGO DE TRABAJO.....	39
2.3.4.2	LEY DEL SERVICIO CIVIL.....	40
2.3.4.3	LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	41
2.3.4.4	LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	42
2.3.4.4.1	CAMPO DE APLICACIÓN DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	43
2.3.4.4.2	FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS COMPRENDIDOS EN LA LEY DE LA CARRERA ADMIISTRATIVA MUNICIPAL.....	43
2.3.4.4.3	DERECHOS EN CASO DE SUPRESION DEL CARGO, RENUNCIA, INCAPACIDAD TOTAL Y MUERTE.....	44
2.3.4.4.4	LA INDEMNIZACION SEGÚN LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	44
2.3.4.4.5	PROCEDIMIENTO PARA EL CASO DE LA SANCION, AMONESTACION, SUSPENSIÓN O DESPIDO ESTABLECIDA EN LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	46
2.3.4.4.5.1	GENERALIDADES.....	46
2.3.4.4.5.2	SANCION Y CAUSALES.....	46
2.3.4.4.5.2.1	SANCIONES.....	46
2.3.4.4.5.2.2	AMONESTACION ART. 62.....	47
2.3.4.4.5.2.3	AMONESTACION ORAL PRIVADA.....	47
2.3.4.4.5.2.4	AUTORIDAD COMPETENTE.....	48
2.3.4.4.5.2.5	PROCEDIMIENTO EN CASO DE AMONESTACIÓN ORAL PRIVADA.....	48
2.3.4.4.5.3	LAS SUPENCIONES.....	49
2.3.4.4.5.3.1	CASOS EN QUE PROCEDE LA SUSPENSIÓN.....	49
2.3.4.4.5.4	PROCEDIMIENTO EN CASO DE SUSPENSIÓN.....	51

2.3.4.4.5.4.1 CASOS ESPECIALES QUE DERIVAN PARA LA IMPOSOCION DE LA SANCION DE DESPIDO.....	51
2.3.4.4.5.4.2 PROCEDIMIENTO PARA SUSPENSION PREVIA.....	51
2.3.4.4.6 CASO DE SENTENCIA JUDICIAL CONDENATORIA DELITO DOLOSO ART.73.....	52
2.3.4.4.7 EL DESPIDO ART.67 DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINSTRATIVA MUNICIPAL.....	52
2.3.4.4.7.1 AUTORIDAD COMPETENTE.....	52
2.3.4.4.7.2 CAUSALES DE DESPIDO ART .68.....	53
2.3.4.4.7.3 PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICION DE LA SANCION DE DESPIDO.....	53
2.3.4.4.7.4 EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE NULIDAD DE DESPIDO, ES EL SIGUIENTE:.....	55
CAPITULO III METODOLOGIA	
3.1. NATURALEZA DEL ESTUDIO.....	57
3.2. TIPO DE ESTUDIO.....	58
3.3. OBJETO DE ESTUDIO.....	59
3.4. DETERMINACION DE UNIDADES DE ANALISIS DE INFORMACION.....	59
3.5. INFORMANTES CLAVES.....	60
3.6. MUESTRA CUALITATIVA.....	61
3.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE LOS DATOS.....	62
3.7.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS.....	62
3.7.1.1 ENTREVISTA A PROFUNDIDAD.....	62
3.7.1.2 OBSERVACION NO PARTICIPANTE DIRECTA.....	63
3.7.2. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE LOS DATOS.....	63
3.7.3. PLAN DE ANALISIS DE LOS DATOS.....	65
3.8 RESULTADOS ESPERADOS.....	67
3.8 SUPUESTOS RIESGOS.....	67
3.9 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	67
3.10 PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.....	69

CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS..... 71

CAPITULO V

5.1 CONCLUSION.....79

5.2 RECOMENDACIONES..... 80

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION.

El despido injustificado es el pan de cada día de los empleados Municipales, y es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, la encargada de dirimir las dudas existentes de dicho despido. En la presente investigación, se aborda una de las causales del despido injustificado y que además en el Artículo sesenta y ocho numeral cinco, de la ley antes mencionada se establece.

Pero para que la Ley de la carrera Administrativa Municipal entrara en vigencia, fue precedida por otros cuerpos legales como lo son El código de trabajo, La Ley del Servicio Civil, El Código Municipal, entre otros, pero en la actualidad es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal la encargada de mantener la armonía laboral entre los empleados y los empleadores.

A lo largo del tiempo el trabajo a evolucionado al mismo ritmo que ha evolucionado el hombre y la mujer. En este sentido, se ha reconocido una clasificación histórica, de tres modos del trabajo: La esclavitud, el feudalismo y el modernismo; dentro de este ultimo comprende dos fases, la primera caracterizada, por un régimen de libertad industrial, y la segunda acentuado sobre la reglamentación del trabajo. Dicha reglamentación incluye los principios fundamentales del trabajo consagrados en nuestra Constitución de la Republica; formando e la actualidad parte de las fuentes del Derecho Laboral.

Lo que resulta importante pues la organización de la Administración Publica depende de lo establecido en la Constitución de la Republica, lo que vuelve importante, el estudio a través de la historia, para saber los motivos que han llevado a nuestros legisladores a la creación de las Leyes actuales.

Son muchos los factores que se deben de tomar en cuenta a la hora de despedir a un empleado Municipal, pero en la práctica son muy pocos los que se toman en cuenta; la ley de la Carrera Administrativa Municipal, establece los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los funcionarios Municipales, así como el procedimiento a seguir para imponer las sanciones respectivas cuando estos se incumplen, al hablar de las sanciones como

consecuencia viene el despido, que según la ley es la sanción más drástica, pero para que este sea aplicado la autoridad municipal debe de plantear su posición, es decir debe de fundamentar el porqué del despido, mismo que debe de hacerse del conocimiento del Juez de lo Laboral, o del Juez competente.

Es este quien aplicando los sistemas de valorización de la prueba, valorara si es procedente o no el despido; al dictar sentencia y confirmarse el despido, este será un despido de derecho, es decir a contrario sensum, de no seguirse el procedimiento establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, se convierte en un despido de hecho por lo tanto un despido nulo.

Es importante conocer los procedimientos adecuados para el estudio de cada caso que genere controversia entre los empleadores y los empleados, pero más importante aun es conocer las entidades encargadas para el cumplimiento de los procedimientos antes mencionados, por lo que la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, resuelve tal problemática, al establecer la creación de las Comisiones de la Carrera Administrativa Municipal, que serán los encargados de conocer en primera instancia de los conflictos dentro de la municipalidad.

De acuerdo al procedimiento y de acuerdo a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, junto con la solicitud deberá acompañar la prueba si es instrumental; pero al referirnos a la confesional y testimonial, bastara solo con ofrecerla y durante el término de prueba se aportara.

Es de recordar que la prueba es de gran importancia en todo tipo de proceso ya que esta es la que le dará al juez, un mejor panorama de los hechos en controversia. Sin embargo en nuestra investigación se establece la viabilidad que esto tiene en la práctica.

CAPITULO I

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

CAPITULO I

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Todos los trabajadores, públicos, municipales y privados, son titulares de derechos fundamentales, los cuales están establecidos en la Constitución de la Republica; por ejemplo derecho al trabajo, libertad de sindicalización, limitación de la jornada laboral, derecho a descanso, derecho a la indemnización por renuncia del trabajador, este último no se encuentra desarrollado en ninguna ley secundaria. Estos en alguna medida dignifican a la persona humana y principalmente los que laboran por un estipendio.

No obstante de ello la Constitución de la Republica en algún momento procesal ya sea administrativamente o judicialmente puede vulnerarse ante un conflicto laboral, presentando una clara desventaja para la clase trabajadora.

La violación a los derechos del trabajador es una problematica que se enfrenta a diario en las instituciones municipales. En el caso de El Salvador, se tiene un Código de Trabajo que data desde 1972 el cual no se adecua al momento político, social y económico que se vive actualmente; Estos derechos deben de ser vigentes y positivos, lo que requiere una adecuación de la legislación laboral y la supletoria.

La problematica surge cuando estos derechos no son respetados, y ambas partes; trabajador y patrono, entran en conflicto, surgiendo de ahí la eminente necesidad que lo empleados municipales conozcan todas aquellas normas juridicas que los protegen frente a las posibles arbitrariedades de la administracion publica municipal. Generando así una lucha de poderes, justa y equitativa, otorgando al trabajador la facultad de exigir el respeto y observancia de los mismos, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, para la vigilancia y el cumplimiento de estos.

A pesar de la existencia de medios de proteccion a los trabajadores, es de el conocimiento de la poblacion que en las algunas instituciones podrian vulnerarles sus derechos, sin ningun tipo de proteccion, un ejemplo claro es cuando la estabilidad juridica del empleado municipal es vulnerada por haber

sido procesado por un ilícito penal, aun cuando no hubiere sido condenado conforme a la legislación penal salvadoreña, sin que este tenga los conocimientos básicos de la legislación que lo protege para hacer valer sus derechos que las normas jurídicas le otorgan.

Lo antes expuesto no deja desprotegido al afectado completamente, sea en este caso el patrono o el trabajador, porque las leyes han dejado como última instancia los recursos, como el recurso de revocatoria y el recurso de revisión según la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Así mismo el trabajador municipal tiene otro problema jurídico que no obstante que la Ley de la Carrera Administrativa Municipal es clara y precisa en designar a quienes protege dicha normativa; algunos entes pasivos todavía tienen el conocimiento que estos conflictos se regulan en base a la Ley del Servicio Civil; la cual es una concepción errónea, porque la ley en comento ya no es aplicable al trabajador municipal. No obstante lo anterior, cualquier ente administrativo o judicial podría entrar en la equivocación de la aplicabilidad de ambas leyes, como así también del Código Penal y Procesal.

La acción de algunos Concejos Municipales que, al hacerseles conocimiento de la detención de un trabajador, ya sea por una orden administrativa o judicial, proceden a tomar decisiones o acuerdos que no están conforme a derecho, es decir en el caso que a un trabajador se le impute un delito conforme a la ley, no es meritorio de despido o de la sustitución de la plaza. Se considera que algunos Concejos Municipales toman estas acciones en base al Principio de Autonomía Municipal que les otorga el Código Municipal en su Art. 3 numeral 4.

Sin embargo, no se debe dejar de lado, lo que se establece en la Constitución de la República, por Principio de Inocencia consagrado en su Art. 11, el cual regula que: *Ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa.* Esta garantía para el trabajador municipal, se relaciona con lo establecido en el Art. 68 ord. 5 de la

Ley de la Carrera Administrativa Municipal, el cual se refiere a que sera una causal de despido, cuando el trabajador sea condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso.

Tambien se pueden encontrar casos en los que el trabajador goza de estabilidad laboral, pero que al tener un conflicto judicial como los antes mencionados, su situacion laboral cambia en sentido negativo.

1.2 JUSTIFICACION.

El problema que enfrentan los empleados municipales en sus instituciones de trabajo, debido a las posibles vulneraciones a sus garantías laborales, en especial la de la estabilidad laboral, la cual, a pesar de que existen diversas normativas jurídicas como la Constitución de la Republica, la legislación laboral y las supletorias. En algún momento procesal, ya sea administrativa o judicialmente pueden quebrantarse ante un conflicto laboral, de una forma en pro o en contra de la clase trabajadora.

En este caso lamentablemente, se tiene como política de funcionamiento el despido de trabajadores por situaciones determinadas, dentro de las cuales llama la atención el despido de trabajadores municipales que se les imputa un ilícito penal y en algunas municipalidades las acciones que toman o acuerdos municipales es el despido, sin haber una sentencia. Es decir que esta en la etapa procesal de declararse su culpabilidad o no.

No obstante que nuestra legislación es una garante del debido proceso, un acto arbitrario de una municipalidad puede determinar la vida laboral de un trabajador. En El Salvador tanto, los órganos administrativos como el órgano judicial en el área laboral desconocen en alguna medida la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal lo que puede producir un dualismo jurídico aunque no lo exista y lo que se tuviere es un desconocimiento de la norma jurídica a aplicar a un determinado caso. De acá la importancia y la necesidad de hacer una investigación, de cuales son las limitantes y el alcance referente a la aplicabilidad que la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, principalmente en algunas cabeceras departamentales de la Zona Occidental.

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Conocer las garantías del derecho al trabajo conforme al derecho vigente y positivo salvadoreño que les son vulneradas a los empleados Municipales cuando estos son despedidos por ser procesados penalmente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las garantías constitucionales que protegen a los empleados municipales, al ser despedidos por ser procesados penalmente.
- Verificar los casos en que los empleados municipales han sido despedidos por enfrentar un proceso penal en las principales Alcaldías Municipales de la Zona Occidental, así como el procedimiento administrativo que se emplea.
- Evaluar e investigar en los diversos Tribunales de lo Laboral de la Zona Occidental sobre la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.
- Determinar la aplicación de leyes y tratados internacionales que protegen a los empleados municipales frente a la Administración Pública Municipal.

1.4 PREGUNTAS GUÍAS:

- ¿Cuáles son las garantías del derecho al trabajo conforme al derecho vigente y positivo salvadoreño, que les son vulneradas a los empleados Municipales cuando estos son despedidos por ser procesados penalmente?
- ¿Qué garantías Constitucionales protegen a los empleados municipales, al ser despedidos por ser procesados penalmente?
- ¿El caso de los empleados municipales que han sido despedidos por enfrentar un proceso penal se da por el desconocimiento de la Ley?
- ¿Se está empleando en los diversos tribunales de lo laboral de la zona occidental correctamente la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?
- ¿Cuál es el alcance de las leyes y tratados internacionales, en relación a la protección a los empleados municipales, frente a la Administración Pública Municipal?

CAPITULO II

MARCO TEORICO

CAPITULO II:

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1.1 El Trabajo a Través de la Historia

En la presente investigación se hace necesaria e indispensable hacer una breve visión histórica del trabajo, esta perspectiva permite, explicar la génesis del significado del *trabajo*. No es un hecho *natural*; tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia. A partir de esa visión se puede evaluar mejor las pérdidas o los progresos que ha experimentado la institución del trabajo.

Para entender la actual relación entre empleadores y empleados, es necesario hacer un estudio a la evolución histórica del antagonismo que se puede observar entre capital y trabajo.

Para ello, se puede dividir el estudio del trabajo en cuatro etapas:

- A. Trabajo primitivo libre
- B. Esclavitud,
- C. Régimen de las corporaciones, y
- D. Trabajo libre dentro del régimen capitalista.

A. Trabajo primitivo libre

Algunas características:

➤ **En los primeros tiempos**

-Apoderamiento de frutos naturales (no cultivados) como único medio de subsistencia.

-Período de la caza y la pesca.

-Solo sobreviven los más fuertes.

B) Posteriormente

-Los hombres comprenden la relación: árbol fruto semilla desechada.

-Adquieren primeras nociones de agricultura, nace el cultivo de arboles y plantas.

-Aprenden a domesticar animales y a valerse de sus productos.

-Buscan alimento para la mantención de sus animales y acrecentamiento de sus rebaños se hacen nómades (época del pastoreo).

-El progreso de la civilización, su mayor cultura, riqueza y posesión debienes difíciles de transportar, transforman a estos pueblos en sedentarios.

-Adquieren la práctica necesaria para vivir de la tierra y permanecer en ella, sin necesidad de buscar alimento en otras regiones.

-Primeras habitaciones estables aisladas, posteriormente agrupadas que tiene el hombre en este período es:

- Totalmente independiente primero y después forma grupos y tribus.
- Nómadas al principio y sedentario después.
- Libres para ejecutar su trabajo y solo en el grado necesario para alimentarse él y su familia.

B) La Esclavitud

Algunas características:

-Pueblos vecinos envidiosos primero y/o ambiciosos después, o simplemente mejores guerreros, desencadenan las primeras guerras.

-El vencedor se queda con todo, incluidas las personas, naciendo así la esclavitud.

-El trabajo manual es ejecutado por los esclavos (idea de que el trabajo es denigrante para los hombres libres).

-Es el medio usual de trabajo de los imperios de oriente, como Egipto, Asiria, Caldea, Persia, etc., y posteriormente de occidente, en especial Grecia y Roma.

C) Las Corporaciones

Desaparecida la esclavitud en la antigüedad, es reemplazada lentamente por una nueva organización llamada corporación

Sus orígenes se remontan hasta el Siglo XI en el Medio Evo y duran hasta principios del Siglo XIX algunas características:

➤ En la ciudad

- Base cristiana y religiosa (trabajadores se agrupan en torno a un santo que eligen como patrono, y su festividad es celebrada como día de la asociación).

- El trabajo se ejecuta en forma familiar, dirigidos por el maestro, que hace las veces de jefe de familia.

- Existen tres grados en la organización: aprendices (los que se iniciaban en el oficio) compañeros (los que realmente ejecutaban el trabajo), maestros (dirigían).

- Aprendido el oficio, el aprendiz pasa a la categoría de compañero.

- El compañero, cuando ejecuta una obra calificada de maestra, pasa a ser maestro, pero siempre que demostrara, además, especiales aptitudes para el oficio y condiciones sobresalientes de moralidad.

- Se rigen por estatutos propios.

- Gozan de privilegios y monopolios municipales o reales.

- Pueden formar federaciones de carácter internacional, llamadas “universitate mercatorum”, que eran poderosas.

- Los gremios alcanzaron gran éxito debido a que “aseguraban el trabajo permanente de sus asociados”, regulando el mercado (gracias a los monopolios y privilegios de que gozaban).

Algunas causas o factores que contribuyeron a la destrucción de las corporaciones, fueron:

1) Internos

- Se olvidan los sentimientos religiosos y de fraternidad.
- Los maestros pretenden conservar para su familia la dirección de la asociación
- Luchas entre gremios competidores.
- Los gremios demuestran una desmedida ambición política.

2) Externos locales o internacionales

- Cercado de los campos libres y comunales.
- Confiscación de las haciendas monásticas.
- La revolución comercial.
- La política mercantilista de las potencias europeas.
- La época de la ilustración.
- El descubrimiento de nuevas tierras.
- El desarrollo del comercio y las comunicaciones con Oriente y América.
- La revolución francesa, con sus principios de: libertad, igualdad y fraternidad, y la prohibición de asociación y huelga plasmado en el código napoleónico que sirve de base a las demás naciones.

➤ En el campo

Algunas características:

- El trabajo organizado en torno al feudo.

-Feudo

- ✓ Comunidad ligada por la costumbre acataba la ley de la corte feudal.
- ✓ Compuesto por el señor feudal, los siervos y los pequeños propietarios.

- Siervos

- ✓ No eran considerados esclavos, pero si adheridos a la tierra del señor, por lo que podían ser vendidos con ella.

- El Dinero casi no existía en el campo, para la subsistencia se utilizaba el trueque.

- Siervos y pequeños propietarios debían pagar al señor, un tributo en dinero y en especies que producían.

- Por el tributo, el señor les brindaba protección, podían cultivar la tierra donde vivían y aprovechar los campos libres y comunales (cría de ganado, extracción de leña y caza, que les permitía aumentar sus ingresos).

- Por las mismas razones ajenas a la corporación, y que acarrear su destrucción, también se desintegra la comunidad campesina (especialmente por el cercado de los campos comunes y libres).

- La revolución francesa y los principios filosóficos del Siglo XVIII, con su culto a la libertad individual, y las escuelas económicas liberales que proclamaron la libre concurrencia, estimularon las energías de los primeros industriales que surgieron al suprimirse los monopolios.

- El aumento del comercio y la aplicación del vapor a la industria, significan un impulso poderoso al individualismo naciente.

- Se suma a lo anterior, la invención de nuevas máquinas que producen enorme cesantía.
- Desaparecido el gremio y ante la prohibición de asociarse, el trabajador tiene que entrar a competir dentro de la ley de la oferta y la demanda. Algunas consecuencias:
 - Debilitamiento de la comunidad, afectó no solo a los hombres, sino también a mujeres y niños, sin distinción de edad.
 - Se pasa de una sociedad tradicional independiente, que reciben el pago de un salario en dinero por su trabajo.
 - La mayor oportunidad de independencia, destruye la forma de vida que les había sido proporcionado por la familia, la comunidad, la iglesia y el gremio.

Lo anterior explica algunas de las manifestaciones que alcanzó el industrialismo en los primeros tiempos: jornada de trabajo de dieciséis horas diarias, que los niños se empleara desde los siete años, que no existieran indemnización por despido, ni vacaciones, ni condiciones de higiene y seguridad, ni el derecho de asociación.

D) Trabajo Libre Dentro Del Régimen Capitalista

- Este régimen que sucede a las corporaciones, empieza a desarrollarse desde principios del Siglo XIX y se prolonga hasta nuestros días.
- Tiene su origen en el principio de la libertad proclamando por la revolución francesa algunas de las características del industrialismo capitalista, sería:
 - Separación entre el capital y el trabajo y concentración del primero
 - Aglomeración de trabajadores en las ciudades y centros industriales
 - Superproducción y crisis
 - Nacimiento del derecho del trabajo

- Fortalecimiento del espíritu de asociación entre empleadores y entre trabajadores.
- Organización de huelgas y lock-out.
- Intervención del estado en los problemas del trabajo.
- Desarrollo de la previsión social.

2.1.2 DERECHOS FUNDAMENTALES.

Los derechos fundamentales representan sin dudas la columna vertebral de los Estados Constitucionales. Al igual que su antecesor el Estado liberal, el Estado Constitucional no se propone como un fin en si mismo si no como un instrumento para que los individuos disfruten de sus derechos en la mayor medida posible por esta razón se dice que los derechos fundamentales son la base de los Estados Constitucionales el motor de su accionar.

Los derechos que el individuo disfruta en el marco del Estado y el Derecho se han categorizado por la pluralidad de denominaciones desde el comienzo del Constitucionalismo. De libertades y derechos básicos se habla en el ámbito anglosajón, de libertades públicas en el Estado Francés y de derechos públicos subjetivos y de derechos fundamentales en el contexto germano. Esta ultima denominación incorporada por primea vez a un texto constitucional a mediados del siglo XIX en la Constitución de Pulskirche¹ en Frankfurt, se ha arraigado poco a poco en el derecho público Europeo de la segunda posguerra y se ha expandido hasta América , por la influencia Constitucional Española de 1978² y la jurisprudencia del tribunal Constitucional de ese país. Esa expansión estuvo acompañada de debates acerca de la definición y estructura de los derechos que no solo tienen una importancia capital en la teoría del derecho.

La teoría de los Derechos fundamentales tuvo su aparición en el año de 1986, por Robert Alexy, un profesor de derechos del estado y filosofía del derecho de la Universidad de Kiel Alemania , su tesis básica habla de cómo los derechos fundamentales como principios o mandatos de optimización, que

ordena el contenido en la mayor medida posible con las relaciones jurídicas y fácticas la comprensión de los derechos fundamentales implica además la idea de que no existen derechos absolutos, y que en la vida social es imprescindible disimular las exigencias que se derivan de unos y otros, la intervención estatal en lo mismo son una consecuencia de la legítima democracia y son validas mientras se respete el principio de proporcionalidad .

Los derechos fundamentales es la traducción de una voz que lleva ese nombre que Alexy preparo para dar prioridad a las propiedades básicas de su concepto de derecho fundamentales y las pone en un interesante dialogo con otras concepciones de estos derechos.

En el año 2002, Alexy da una conferencia de Derecho Constitucional y Derecho Ordinario, conferencia pronunciada ante la Asociación de profesores de derecho público, intento contestar algunas de las críticas realizadas contra la Teoría de los Principios, como aquellas que la catalogaron como el enemigo principal de la Democracia y Ardid para la judicialización del derecho. La concepción de los principios no define al Derecho como el enemigo de la democracia, si no que hace de la democracia un factor para determinar el alcance de las garantías implícitas del derecho.

2.1.3. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.³

Hay que distinguir entre lo que se conoce como **estabilidad laboral y estabilidad en el puesto o cargo**. La estabilidad laboral implica, el derecho de conservar un trabajo o empleo , independientemente de que el trabajador este sujeto a la posibilidad de traslado de funciones o de un cargo a otro; mientras que la estabilidad, en el cargo implica la permanencia en el cargo , puesto o función específicos, sin que se les pueda trasladar sin causa justificada; en consecuencia, puede decirse que la estabilidad laboral es el género y la estabilidad en el cargo o puesto es una especie de ese género, siendo que , el que goza de estabilidad en el cargo goza a la vez de estabilidad laboral, no así a la inversa pues la estabilidad laboral no implica forzosamente estabilidad en el cargo; la estabilidad laboral debe de ser inevitablemente relativa, teniendo el trabajador pleno derecho de conservar su cargo sin limitación de tiempo, siempre que concurren los factores siguientes:

- Que subsista el puesto de trabajo;
 - Que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar su cargo;
 - Que el cargo se desempeñe con eficiencia;
 - Que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido;
 - Que subsista la institución para la cual se presta el servicio.
- Siendo coherentes con lo que establece nuestra Constitución, habría de agregar como otro factor determinante de la estabilidad en el cargo el hecho de que el puesto no sea de aquellos que requieren de confianza, ya sea personal o política.

2.1.4. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DERECHO AL TRABAJO.⁴

El derecho de trabajo no se agota en si mismo, ya que de su contenido y para proteger su ejercicio, se han venido dando diferentes manifestaciones de derechos que guardan una íntima relación con lo que podría denominarse su derecho originario, en lo que se encuentra el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos. Tal derecho a la estabilidad, significa que el derecho que tiende a impedir la remoción arbitraria a los empleados y funcionarios públicos de las plazas que ocupan, exigiendo un procedimiento, por las causas legales establecidas y por la autoridad competente, siempre que concurran las siguientes circunstancias : que subsista la institución para la cual se presta el servicio ; Que subsista el puesto de trabajo; Que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar su cargo; Que el cargo se desempeñe con eficiencia; Que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido.

En consecuencia cabe afirmar que el derecho a la estabilidad comparte la naturaleza del derecho del cual se origina-**el derecho al trabajo-**, en el sentido que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad. Esto porque, tanto en el ámbito privado como en el servicio

público, es posible que el empleador- **patrono o Estado**- pueda, mediante actos arbitrarios, lesionar el contenido del derecho, sea privado sin justa causa, limitando o sometiendo a condiciones irrazonables de ejercicio la .puesta en práctica de la capacidad del trabajador para exteriorizar su energía física y psíquica. De manera que, siempre que concurren las circunstancias señalada, cualquier clase de actos ejecutados por el empleador en orden de privar, limitar o someter a condiciones irrazonables el ejercicio del derecho al trabajo, constituye una violación al núcleo o esencia de tal derecho.

2.1.5 EVOLUCION EN LA LEGISLACION LABORAL.

2.1.5.1 CODIGO DE TRABAJO.

El Constitucionalismo del 53 consagró la libertad del trabajo pero no un derecho especial. Alberdi negaba la posibilidad de un Derecho especial del trabajo, pues entendió que pertenecía a la órbita del Derecho privado. El Código Civil regula la locación de servicios en seis artículos. Así hicieron lo suyo los Códigos rurales y de comercio.

En las primeras legislaciones laborales el salario constituye la contraprestación que percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, de acuerdo con lo convenido en el contrato de trabajo Sus requisitos son la continuidad, conmutatividad, y suficiencia.

El primer artículo referido a la cuestión del trabajo fue en el tomo del año 1890, el trabajo tiene una finalidad didáctica ya que está destinado a los alumnos que cursan Economía Política cita desde Adam Smith a Karl Marx. Se basa en la doctrina del economista alemán Roscher, que dividió la materia referente a la remuneración del trabajo, en teoría, historia y política de los salarios, para la estructura del apunte.

Aplicación de la Ley jornada laboral descanso dentro de la jornada laboral, publicación de horas destinadas al trabajo al descanso y a la comida,

salubridad e higiene, inspecciones laborales, descanso obligatorio, trabajo a domicilio.

Pero no es hasta el 22 de enero de 1963 donde se promulga el primer Código de Trabajo , el que deroga hasta ese momento todas las leyes existentes que se podían contabilizar en treinta cinco dispersas que regulaban las relaciones laborales. En la constitución de 1950 se deja plasmada la necesidad de crear una norma donde la relación de trabajador y patrono fuera de manera integral y que regule las obligaciones y derechos que poseen ambos como tal.

El 22 de Diciembre 1972, se promulga el segundo Código de Trabajo, que está en vigencia en la actualidad y que ha sido reformado en pocas oportunidades y en cuestiones no sustanciales. Esta codificación se dio para evitar lo que en el pasado ya existía la diversidad de leyes que regularan las relaciones en una forma inarmónica, por lo tanto todo lo que tenga que regular tópicos en torno a lo laboral se debe de estar contemplado en el Código de Trabajo actual y cualquier emisión fuera de este marco legal se deberá ser declarado inconstitucional ya que en el Artículo 38 de la Constitución expresa “El trabajo estará regulado en un Código” el cual es el Código de Trabajo.

2.1.5.2 LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

Los servicios de carrera, forman parte del modelo burocrático de implementación de políticas, caracterizado por la impersonalidad, la eficiencia y la creación de rutina en los procesos de administración. Tienen su origen en la instauración de los regímenes Constitucionales de Europa y América a finales del siglo XVIII, cuando los funcionarios públicos pasaron del servicio a la Corona al servicio al Estado: **“una vez establecida la voluntad soberana del pueblo, en reemplazo de los antojos del monarca, dicha voluntad habría de ser ejecutada por servidores públicos obedientes cuyas cualidades de rigor, competencia y responsabilidad, eran particularmente admiradas”⁵.**

En ese sentido, Perry Becke y Theo Toonen, señalan que el nacimiento del servicio civil se asocia a cinco procesos históricos:

1. La separación de lo público y lo privado;
2. La separación de lo político y lo administrativo;
3. El desarrollo de la responsabilidad individual;
4. La seguridad en el empleo;
5. La selección por mérito e igualdad⁶.

El modelo burocrático, también llamado weberiano, asume que ciertas condiciones, como el establecimiento de jerarquías, la carrera, la especialización y la diferenciación son necesarias para el eficiente funcionamiento de la administración pública. Estos sistemas, basados en normas más o menos estables y exhaustivas, buscan ser impersonales, ofrecer el mismo tratamiento o servicio a todo el mundo y garantizar la seguridad jurídica y eficacia de la administración.

También exigen neutralidad por parte de los funcionarios **“expresándose en la predisposición a actuar cabalmente en el desempeño de la función, buscando los caminos apropiados en la obtención de los objetivos legítimos que expresa la política gubernamental, así como en el empeño por prestar el servicio abnegadamente en beneficio de la ciudadanía, al margen de las preferencias subjetivas o políticas”**.⁷

La administración burocrática, fue un elemento crucial en la construcción de los Estados modernos, por su contribución a centralizar los procesos de toma de decisiones e implementación de políticas públicas y sustituir los sistemas de patronazgo, clientelismo y patrimonialismo en la administración.

Como explica Juan Pablo Guerrero, **“en el sistema de patronazgo, los jefes de gobierno nombran libremente a los administradores públicos y los remueven con la misma facilidad. Ello favorece el patrimonialismo, que hace que el funcionario prefiera no distinguir entre el patrimonio personal y el público, dada la inestabilidad de su trabajo (y la falta de controles y sanciones). A su vez, lo anterior fomenta el clientelismo, que cambia prebendas administrativas por apoyos políticos de los “clientes” privilegiados en los sectores sociales administrados”**.⁸

El modelo burocrático fue una institución importante en la construcción de la estabilidad de los gobiernos nacionales y contribuyó a satisfacer demandas populares: **“ofrecía buena parte de lo que la gente quería: seguridad y estabilidad; empleos; servicios básicos y estandarizados; y la sensación de que se rendían cuentas, a través de una cadena de mano jerárquica”**⁹.

2.1.5.3 ANTECEDENTES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL SERVICIO CIVIL EN EL SALVADOR

La función Pública y el Servicio Civil en El Salvador ha venido evolucionando desde tiempos antiguos debido a que en un primer plano en los años 40's no existían regulaciones específicas que normaran dichas situaciones en el país. El Servicio Civil surgió en la Constitución de 1950 en donde por primera vez tuvo su regulación, la cual entro en vigencia el 14 de septiembre del mismo año, en su artículo 108 estipulaba que todos los Funcionarios y Empleados Públicos estaban al servicio del Estado y no de una fracción política en específico.

En su artículo 109 establecía que la Carrera Administrativa de la Ley del Servicio Civil regulara todas las condiciones de ingresos a la administración, las promociones y ascensos a base de merito y aptitudes; todas las garantías de permanencia; los traslados, suspensiones, todos los deberes de los servidores públicos y así mismo las resoluciones que afecten a estos.

Así mismo en la Constitución de El Salvador de 1962 que entro en vigencia el 25 de enero, copia fielmente todo lo relacionado con lo que es el Servicio Civil. En ambas Constituciones se hacia referencia, a lo que son los Funcionarios y Empleados Públicos y así mismo de los Servidores Públicos, de tal situación se entendía que ambos tenían una garantía de permanencia y que a la vez integraban a los Servidores Públicos del Estado en general.

En la Constitución de 1983 que esta vigente, desde el día 20 de diciembre, en su artículo 218 y siguientes regula lo que es el servicio civil y la carrera administrativa, la cual es una fiel copia de las Constituciones anteriores de 1950 y 1962; por eso se sostiene que las normas otorgan garantías de

permanencia a todos los Funcionarios Públicos y que es la Ley de Servicio Civil que los regula, tiene como base la Constitución actual.

La Ley de Servicio Civil entro en vigencia el 1 de mayo de 1962, por medio del **Decreto N 507, Emitido por El Directorio Cívico Militar De El Salvador**; sin embargo, la Ley del servicio civil, se decreto el 24 de noviembre de 1961, la cual en su considerando No. 1 establecía referencias a la Constitución de 1950, específicamente en el artículo 109, donde se reconocían las garantías de permanencia a los Funcionarios y Empleados Públicos y Municipales comprendidos en la Carrera Administrativa.

En la Constitución actual de El Salvador, en su artículo 218 regula lo que es el Servicio Civil o Carrera Administrativa, enmarcando a todos aquellos Funcionarios, Empleados Públicos y Municipales que desempeñan cargos que son de carácter laboral o de confianza y en particular lo que son los Ministros y Viceministros, Fiscal General de la Republica, etc., los cuales son nombrados directamente por el Presidente de la Republica al momento de tomar el Órgano Ejecutivo del país.

Estos cargos, según su naturaleza, requieren de una absoluta confianza de parte del Presidente de la Republica, de la institución Publica o de las municipalidades, al nombrar a estos Funcionarios o empleados Públicos para ejercer las funciones correspondientes asignadas, a los cuales en un momento determinado de se les puede remover de sus cargos automáticamente, sin necesidad de que exista una causal previamente establecida.

Así mismo se hace referencia a que existen organismos competentes quienes velan por el fiel cumplimiento de todos los derechos y garantías que les confieren a los Empleados Públicos Municipales la Ley de Servicio Civil, las cuales son: LA COMISION DE SERVICIO CIVIL, que es la que conoce en primera instancia de todas aquellas demandas interpuestas por cualquier Funcionario, Empleado Publico o Municipal que se le sancione, suspenda, destituya o despidan sin causa; y el TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, al cual le compete redimir todos los Recursos de Revisión y de las nulidades presentados de todas aquellas resoluciones definitivas que fueron pronunciadas por la Comisión del Servicio Civil.

Anteriormente todos los empleados del Sector Público se encontraban excluidos de la Carrera Administrativa, estaban desprotegidos jurídicamente a lo cual se busco una solución y se creo lo que es la **“Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en La Carrera Administrativa”**, la cual entro en vigencia el 9 de abril de 1990.

La Ley antes mencionada, en sus considerandos hace mención que todos aquellos Empleados Públicos y Municipales Excluidos de la carrera administrativa, se les garantice el Principio de audiencia en su sentido amplio y absoluto para que ninguna persona pueda ser privada de cualquiera de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes.

Actualmente estas Leyes, le dan todos los derechos y deberes correspondientes a los Funcionarios, Empleados Públicos, a excepción de los funcionarios y empleados Municipales a los cuales anteriormente se les aplicaba la Ley del Servicio Civil, se promulgo por medio del Decreto del Directorio Cívico Militar No. 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961, normativa que nunca se ha desarrollado y aplicado integralmente, pues ésta más bien en su campo de aplicación fue reducida a la aplicación del régimen disciplinario que en ellas se contempla.

En este momento, los legisladores, han considerado la conveniencia de establecer de conformidad al Art. 110 del Código Municipal una ley especial que regule la carrera administrativa municipal aplicable a las 262 Municipalidades del país, con el objeto de que dichas municipalidades, presten mejores servicios públicos municipales para los ciudadanos y ciudadanas de sus respectivas jurisdicciones

Para dar cumplimiento al Art. 219 de la Constitución de la Republica, los legisladores del país, han decidido impulsar una normativa que regule:

- **Las condiciones de ingreso a la administración pública municipal,**
- **Las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud;**
- **Los traslados, suspensiones y cesantías,**
- **Los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos,**

- **Los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten**
- **La garantía a la estabilidad en el cargo.**

En este sentido, lo que se pretende con la implementación de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es mejorar de forma integral el funcionamiento de los Municipios, brindando una eficiente garantía de los derechos de todos los ciudadanos y la presentación óptima de los servicios que le corresponde por ley a los municipios, por lo que la Ley de la Carrera Administrativa pretende constituir en un medio para alcanzar una verdadera sociedad democrática.

DOCTRINA

2.2 NOCIÓN GENERAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

2.2.1 CONCEPTO GENERAL

Se concibe la Carrera Administrativa como **“el conjunto de normas y procedimientos especializados del Servicio Civil que procuran que el ingreso, la permanencia y los movimientos de los servidores públicos tengan como base la idoneidad que resulta de la capacidad y de la honestidad”**.

La carrera administrativa, según el Dr. César Quintero¹⁰, es **la selección científica de los servidores del Estado, su especialización, consagración y derechos**.

Cuando se enfoca el tema de la carrera administrativa, el concepto de “carrera” es esencial para no caer en posiciones desprovistas de certeza y mucho menos para aquellos que, precisamente se supone que están haciendo de su trabajo para el Estado, una carrera.

La Carrera Administrativa, implica entonces, la selección científica de los funcionarios públicos, capacidad, especialización, deberes y derechos, los

cuales son considerados como elementos esenciales en el logro del máximo rendimiento y perfección en el servicio público.

La Carrera Administrativa, al mismo tiempo, es una unidad asesora. Su función es la de organizar, con base en la Ley, los procesos del personal que ha de entrar al servicio público y poner, luego, esos recursos humanos a disposición de los funcionarios administrativos en quienes reside la facultad ejecutiva de nombrar y remover el personal.

La Carrera Administrativa es el sistema de administración de personal que tiene por objeto seleccionar el personal que servirá en la administración pública, mediante la proporción de personal idóneo; permanencia y estabilidad condicionada a la competencia, lealtad y ética; evaluación de rendimiento; aumento de eficiencia a través de capacitación y desarrollo; sistema para manejo de agravios; elaborar el nivel y dignidad del servicio público.

2.2.2 CARACTERISTICAS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

a) Estabilidad

Tanto la vida social como la vida económica y política de la inmensa mayoría de la población, está ligada a una relación de “servicios públicos – administración pública”; lo cual exige, para un buen desenvolvimiento, un personal intachablemente idóneo, permanente, dispuesto a proporcionar el servicio que el contribuyente estatal o municipal requiere.

La Carrera Administrativa contempla el reintegro, el cual es la acción de personal por medio de la cual la autoridad nominadora, por propia iniciativa o en cumplimiento de orden proveniente de autoridad competente, devuelva a un ciudadano su calidad de servidor público; siempre que éste haya sido privado previamente por efecto de la acción de separación de cargo.

El servidor público reintegrado tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la separación del cargo o desde su destitución y hasta el momento que se haga efectivo su reintegro; y deberá ocupar el mismo cargo, salvo que este acepte otro análogo en jerarquía, funciones, y remuneraciones.

Los servidores públicos de carrera administrativa tienen, además, los siguientes derechos, que se ejercerán de acuerdo con la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y sus reglamentos:

- Estabilidad en su cargo.
- Ascensos y traslados.
- Participación en programas de rehabilitación o re-educación en caso de consumo de drogas.
- Bonificación por antigüedad.
- Optar por licencias con sueldos.
- Integración en asociaciones, para la promoción y dignificación del servidor público.

b) Es de orden público

La Carrera Administrativa es de orden Público. Por ser orden público, esto significa que la voluntad privada deja de existir frente a un derecho imperativo constituyéndose así en un ordenamiento jurídico compulsivo.

El Código de Napoleón¹¹ dice textualmente en su artículo 6 que “no se puede derogar, por convenciones particulares, las leyes que interesan al orden público y a las buenas costumbres.

El Orden Público, según el Dr. Ossorio¹² viene siendo el **“conjunto de condiciones fundamentales de vida social instituidas en una comunidad jurídica, los cuales, por afectar centralmente a la organización de esta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos, ni en su caso, por la aplicación de normas extranjeras.”** El concepto de Orden Público ofrece

especial importancia con respecto a las cuestiones de índole política y de Derecho Administrativo; pero también la ha adquirido, de un tiempo a esta parte, en materia de Derecho social”

c) Constituye un Mínimo de Garantías a favor de los Servidores Públicos.

La clase Trabajadora y la capitalista; por ellos y con sobrada sustentación; se denomina que es un derecho de clases sociales.

En el Derecho Laboral, es la de constituirse en el protector de los trabajadores del sector privado y la carrera administrativa emerge como protectora de los trabajadores del sector público; lo que ubica con todos los elementos de tipicidad en una reglamentación clasista, lo cual es incuestionable, ya que así ha sido demostrado.

e) Es de carácter Reivindicativo

La Carrera Administrativa surge como una necesidad impostergable para proporcionar la protección que merece el servidor público.

Entre los derechos que contempla la carrera administrativa para los servidores públicos, algunos son de esencia netamente reivindicativa.

Así se tiene los siguientes: gozan de los beneficios, prestaciones y bonificaciones generales establecidas por la Constitución, la leyes y los reglamentos y otros que decreta el gobierno; esto indiscutiblemente que solventa al aspecto económico del servidos público.

También ejercen el derecho a huelga lo cual tiene verdadero carácter reivindicativo; ya que es un medio legítimo de acción altamente eficaz para obtener mejores condiciones o para defender derechos vulnerados. También está el derecho a la integración en asociaciones para la promoción y significación del servidor público, cuyo carácter reivindicativo salta a la vista, ya que se les permite luchar unidos por las mismas condiciones y derechos.

f) Es autónoma

Entre los objetivos primordiales de la carrera administrativa se tienen:

- Garantizar que la Administración de los recursos humanos del sector público se fundamente estrictamente en el desempeño eficiente, el trato justo el desarrollo profesional integral.
- La remuneración adecuada a la realidad socioeconómica del país, las oportunidades de promoción, así como todo aquello que garantice dentro del servicio publico, un ambiente de trabajo exento de presiones políticas , libre de temor, que propenda a la fluidez de ideas y que permita contar con servidores públicos dignos, con conciencia de su papel al servicio de la sociedad.

2.2.3 PRINCIPIOS DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

La Ley de la carrera Administrativa establece algunos principios rectores que deben tenerse presente al momento de aplicarse o desarrollarse la ley. Como por ejemplo:

a) Igualdad de trato y oportunidad de desarrollo Económico, Social y Moral de todos los servidores Públicos.

Este principio de igualdad que fue un triunfo de la Revolución Francesa que, en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en 1789 en la cual se dispuso que todos los ciudadanos son igualmente admisibles sin ninguna restricción, únicamente en atención a su capacidad o talento para ejercer alguna profesión.

Este es el principio universal, reconocido en todos los países y además, de las distintas ramas del derecho.

Este principio, en relación con la función pública, señala que los aspirantes para ingresar a la rama deben tener las mismas oportunidades que todos los concursantes; pues el grado con que se calificara a debe ser igual para todos excluyendo cualquier privilegio.

Tomando el tema de los derechos económicos, se puede señalar que este no se refiere únicamente al salario que debe recibir un funcionario; sino al derecho de ir recibiendo en los ingresos con respeto a ciertas condiciones como la antigüedad del ejercicio de su función y las responsabilidades que este haya tenido en el desarrollo de las mismas.

Con este principio, se pretende el reconocimiento de los derechos por igual a todos los funcionarios, además la efectiva aplicación de los llamados derechos económicos

b) Principio de incremento de la Eficiencia de los servicios Públicos de la Administración de los Recursos Humanos al Servicio del Estado.

El incremento de la eficiencia de los servidores públicos en los Estados debe ser una prioridad en todo gobierno y porque no, de todo funcionario ya que es necesario actualmente, exigir un mayor rendimiento en las actividades en el sector público.

Normalmente se señala que los funcionarios públicos no son eficientes y dinámicos que deberían ser, pero es muy cierto que las condiciones de trabajo no son lo suficiente adecuadas para exigir una mayor eficiencia en el desarrollo de las funciones laborales en mejores términos se pudiera aducir que hay equidad.

En el país, este trabajo de grado debe ser transformado a través de un importante instrumento jurídico como lo es la carrera administrativa, que por medio de procedimientos y acciones administrativas más expeditas tendientes a satisfacer el interés general. Todo empleado público esta obligado a prestar un eficiente servicio a la Administración Pública. No se puede dejar de señalar que, en El Salvador, desafortunadamente, algunos servidores se acostumbran a ser eficientes o a acelerar el servicio cuando existe de por medio un salve por parte del interesado. Estas nocivas prácticas en actos de corrupción, deben ser combatidas por parte de todas las autoridades aplicando rigurosamente el régimen disciplinario.

Además el gobierno, debería incrementar la eficiencia en todo el sector público, eliminando aquellas formas con excesivos formalismos jurídicos especialmente, cuando no están en la realidad social y son inadecuadas para adaptarse a las exigencias de la sociedad.

Todos estos factores se constituyen en grandes obstáculos para lograr una acción conforme a la norma jurídica o, por el contrario una norma jurídica que facilite una acción eficiente. Todo esto debe lograrse sin olvidar aquel intermediario que es el funcionario público, de cuyo espíritu e iniciativa dependerá en gran parte la prestación de un óptimo servicio en beneficio de la comunidad en general.

c) Equidad y justicia en la Administración de los Recursos Humanos al Servicio del Estado.

Este principio constituye una verdadera garantía para el servidor público y que da lugar a un trato justo sin favoritismo por parte de las autoridades competentes.

Se entiende equidad lo fundamentalmente justo. La palabra equidad expresa una de las dimensiones de la idea de justicia, a saber es el principio de igualdad o proporcionalidad. En tal sentido, justicia y equidad son sinónimas. En consecuencia, se puede señalar que el servidor público, a lo largo de su carrera, no puede ser objeto de persecuciones o injusticias de ninguna clase.

En innumerables ocasiones, los funcionarios son objeto realmente de trato injusto, como por ejemplo: Una mala distribución de trabajo trayendo esto como consecuencia que algunos estén sobrecargados de trabajo y otros tengan excesivos tiempo libre. Obviamente, en este caso mucho dependerá de la clase de cargo que ocupen las personas sin embargo en el presente caso es de referirse a personas que se encuentren en una misma categoría y en iguales condiciones de trabajo.

De igual manera deberá manejarse con criterios equitativos todo lo referente a los ascensos, pues quien tenga realmente los méritos debe recibir el mismo. Si se logra eliminar en las instituciones públicas toda discriminación

con respecto a los salarios y demás retribuciones, existiría una mejor motivación por parte del funcionario.

2.2.4 NATURALEZA JURIDICA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Para determinar la naturaleza de la Carrera Administrativa, se debe de tomar en cuenta, una serie de factores y elementos que son inevitables en el que hacer Nacional del Estado. Por ejemplo, el Estado está íntimamente ligado a una economía de consumo y está fundada en la propiedad privada de los medios de producción; por lo tanto, la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo será relación obrero- patrono.

La carrera administrativa en este caso, es la principal esfera de la actividad funcional regulada por la Ley del Servicio Civil y la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, dentro de la cual deben desempeñarse los servidores públicos. La legislación de la carrera administrativa es fuente supletoria de Derecho para las demás carreras públicas y leyes especiales. es decir, que entonces se llega a la conclusión de que la naturaleza jurídica de la carrera administrativa en El Salvador , es la relación servidor público - administración pública- Gobierno y en su defecto el Estado o la Municipalidad.

2.2.5 DIFERENCIA ENTRE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y LA CARRERA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA.

Existe una sustancial distinción entre lo que es la Carrera en Administración Publica (Acreditada por títulos y grados académicos universitarios) y la Carrera Administrativa en el Servicio Público que en Inglaterra se denomina Servicio Civil y en Francia Función Publica.

La Carrera en Administración Publica :es aquella que , amparada por títulos tales como Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Publica, o Licenciados en Administración Publicas, emana de los cursos universitarios y

ejercita a través de un grado. La carrera administrativa, por su parte, consiste en un curso de profesionalización dentro del servicio público regido por requisitos especiales de ingresos, estabilidad y promoción, que se verifica por medio de exámenes de idoneidad, tanto para ingreso como para los ascensos. Esta última incluye un proceso de formación continua, toda vez que la estabilidad laboral le otorgue al trabajador o empleado seguridad de empleo, pero también exige un desempeño de calidad gradual y periódicamente evaluado. La Carrera Administrativa significa: en suma, desarrollo profesional progresivo dentro de la administración pública.

La distinción anterior, no significa que exista una antinomia entre la escuela profesional del servicio público y el sistema universitario, sino solamente una distinción de índoles y campos de actividad. Normalmente ambas entidades operan íntimamente relacionadas, por necesidad de la interdependencia que sostiene sus vinculaciones.

DOCTRINA JURIDICA

2.3.5 EL ORDENAMIENTO JURIDICO EN EL SALVADOR

La corriente normativa, afirma que el ordenamiento jurídico es un conjunto de normas que se entienden y que se rigen de acuerdo con una serie de juicios de valor, creencias y convicciones; es decir normas vigentes positivas relacionadas entre si y escalonadas o jerarquizadas, que rigen en cada momento la vida y las instituciones de todas las clases dentro de una nación determinada.

Kelsen, explica la estructura del ordenamiento jurídico basando su filosofía en la concepción de cada ley como una norma, esto es, como un, “deber ser” Cada ley puede derivarse de otra que otorga validez, aquella, hasta llegar al principio de validez final, la grundnormo o norma fundamental. Una ley aplicada por un tribunal es válida en virtud de la legislación que guía la actuación de ese tribunal y le concede el poder de hacer la ley. Por ejemplo: el poder recibido por una Asamblea Legislativa emana generalmente de una Constitución, cuya fuerza normativa procede de la Grundnorm, De este modo,

el ordenamiento jurídico se estructura de forma jerárquica: la norma inferior extrae validez de la superior.

Esas normas están formadas no solo por la Constitución de la Republica y por las leyes, sino también por los Tratados Internacionales, las leyes especiales, los decretos, los reglamentos, ordenanzas municipales, por las disposiciones de las autoridades administrativas, por las sentencias judiciales, y hasta por los contratos en cuanto regulan las relaciones entre las partes contrarias.

Lo más importante de recalcar, es que cada una de esas normas es diferente y va de mayor a menor, por la cual las inferiores toman su fundamento o están subordinadas a la de mas jerarquía,

Los elementos que conforman la pirámide de Kelsen en nuestro Sistema Jurídico. (ELSALVADOR) son los siguientes:

1. La Constitución de la Republica
2. Tratados Internacionales
3. Leyes secundarias y leyes especiales
4. Decretos
5. Reglamentos
6. Ordenanzas Municipales.

2.3.2 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

Constitución de la Republica de El Salvador, Decreto Legislativo Numero 38. Publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983.

Dentro de Constitución de la Republica, en su Artículo 2, El Estado reconoce todos aquellos derechos fundamentales de las personas; entre los

cuales se encuentra el Derecho al Trabajo y es así que la Constitución es la primera en proteger el trabajo en todas sus dimensiones, esto ya sea al trabajador como al patrono mismo en su deseo de superación.

En la sección segunda hace referencia al trabajo y la seguridad social, lo cual lo encontramos previamente determinado en su Art. 37 donde nos dice que “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio., esto quiere decir que el trabajo no es de exclusivo derecho para sí, sino que trasciende en beneficio de la sociedad. Así mismo es el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcional ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales, donde el Estado debe proporcionar políticas económicas que garanticen a toda la población un empleo digno.

Dando seguridad de este empleo en una normativa lo cual lo estipula el Art. 38 de la Cn. “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores”. Este código al que se refiere el Artículo 38, es el Código de Trabajo, el cual su fin primordial es de proteger los derechos de los trabajadores para así poder compensar la desventaja social y económica ante el empleador que existe en este Código. El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la Ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto

La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma como el de prestar asistencia económica o de salud. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos. Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley donde pretenda que toda la población cuente con los medios y recursos necesarios para contar con una vida digna. El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social. (Art. 50)

Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos. La ley regulará los alcances, extensión y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor. Tales derechos consagrados tanto en nuestra Constitución como en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales que hacen referencia a los derechos laborales son irrenunciables no importando otro principio que deriven de la justicia social (Art.52 Cn.)

En el art. 219 de Cn.se encuentra regulado lo referente a la carrera administrativa, el cual vela por un régimen especial que regula el ingreso, permanencia y el ascenso a los empleados y funcionarios de la administración pública. La ley regulará el Servicio Civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo.

No estarán comprendidos en la Carrera Administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la

República, los Embajadores, los Directores Generales, lo Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

La Ley del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos regulará lo pertinente al retiro de los funcionarios y empleados públicos y municipales, la cual fijará los porcentajes de jubilación a que éstos tendrán derecho de acuerdo a los años de prestación deservicio y a los salarios devengados. El monto de la jubilación que se perciba estará exento de todo impuesto o tasa fiscal y municipal. Esta misma ley deberá establecer las demás prestaciones a que tendrá derecho los servidores públicos y municipales. (Art. 220 Cn.)

2.3.3 TRATADOS INTERNACIONALES.

Con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos, en su Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos expresa que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Tales derechos de los trabajadores no solo se pueden encontrar en la declaración universal de derechos humanos si no también en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 6 donde nos dice

que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Los Estados Partes en el presente Pacto (PIDESC) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores en las cuales se puede mencionar, la seguridad y la higiene en el trabajo , igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad , El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Todos estos derechos han sido consagrados en el Protocolo adicional la convención americana sobre los derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales mejor conocido como “Protocolo de San Salvador”. Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

Teniendo presente que los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran

importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno, así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales.

Considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades.

En su Artículo 6 el cual regula que Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

El Salvador no solo a tomado en consideración esta normativa internacional para poder garantizar la estabilidad laboral, sino también a retomado algunos convenios dados por la Organización Internacional de Trabajo OIT, como el convenio 155 que consiste sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo; éste fue ratificado por el país el día 15 de junio de 2000 y publicado en el Diario Oficial número 135 tomo 348 de fecha 19 de julio de 2000.

Dicho convenio es de carácter obligatorio para el país que lo ratifique y este se aplicará a todos los lugares de trabajo no importando el giro de la empresa; tanto trabajadores como patronos deberán someterse a la normativa jurídica; además una parte importante en sus primeros artículos define algunos términos que se han ocupado en el proceso de investigación, tales como: Ramas De la Actividad Económica, Trabajadores, Lugar de Trabajo, Reglamento, Salud.

Dentro de los Principios de una Política Nacional será de carácter obligatorio formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente las Políticas Nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente de Trabajo, teniendo como finalidad reducir al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio en que desarrolla su labor, y menciona una serie de elementos los cuales deben ser parte para la creación de dicha Política Nacional y realizarse de la forma más completa, además de especificar y regular las responsabilidades y funciones del Estado a través de sus instituciones encargadas de velar por la protección de los Derechos de los trabajadores utilizando un sistema de inspección apropiado y suficiente y por medio de este al encontrar algún tipo de infracciones a las leyes o reglamentos sancionar adecuadamente al infractor.

El convenio 155 delega una serie de funciones de carácter obligatorio para las autoridades competentes del Estado con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores en la realización de su labor, como por ejemplo una de estas funciones es que en la Política Nacional deberá contener lineamientos que protejan en su totalidad los derechos de los trabajadores .estos convenios han sido retomados por El Salvador ,este convenio no sería completo sin su protocolo al cual El Salvador se adhirió el 17 febrero de 2003 y fue ratificado el 03 de marzo de 2004, publicado en el Diario Oficial número 66 tomo 363 publicado el 13 de abril de 2004.

Esto con la finalidad de garantizar la nueva Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo que nace en atención a la desprotección que existe en los centros laborales, por la falta de una normativa jurídica que regule con exactitud el trato o la interrelación entre Patrono y Trabajador y

además especificar las atribuciones legales al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, nace por medio de Decreto Legislativo de fecha 21 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 82 de fecha 05 de mayo de 2011, la cual se pondría en práctica a partir del 13 de mayo de 2011 y sería de carácter obligatorio su cumplimiento pero se hizo un decreto de reforma que vendría a darle otros seis meses de prórroga mas; quiere decir que dicha ley será de carácter obligatorio a partir de noviembre de 2011.

2.3.4 NORMATIVA SECUNDARIA QUE DEBE APLICARSE PARA SANCIONAR, SUSPENDER O DESPEDIR UN FUNCIONARIO O EMPLEADO MUNICIPAL.

Es necesario aclarar que en los Municipios puede darse el caso que existan servidores bajo diferentes Regímenes normativos, como por ejemplo: EL CODIGO DE TRABAJO, LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL y los que estén excluidos de la carrera administrativa; y por lo tanto los protege la LEY REGULADORA DE LA GARENTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES.

2.3.4.1 CÓDIGO DE TRABAJO

Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 15, publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo N° 236, del 31 de Julio de 1972.

El Código de Trabajo tal como lo manda en su Art. 1, tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Dentro de los derechos que sirven para armonizar la relación patrono-trabajador dentro de esta ley secundaria, tenemos principalmente los siguientes:

SALARIO JUSTO: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente” Artículo 38 Cn. Para todos es de conocimiento que el salario para que cumpla su función debe de estar acorde al costo de la canasta básica, en el caso de los trabajadores agropecuarios el salario mínimo actual a devengar es de 3.24 dólares.

AGUINALDO: Todo empleador está obligado a brindar una prima por cada año de trabajo Artículo 196 CT y siguientes. Relacionado con el Artículo 38, No 5 Cn, en donde se detalla la forma para calcular el aguinaldo que deberá pagarse entre el doce y el veinte de diciembre de cada año, en cantidades que varían según el tiempo de servicio.

VACACIONES REMUNERADAS: la Constitución establece que es obligación del patrono dar la vacación y el trabajador tiene la obligación de recibirla , y esta no podrá ser sustituida por dinero, después de un año consecutivo de trabajo pueda gozar de quince días de descanso remunerado, regulado en los artículos 38, número 8. Cn. relacionado con el artículo 177 y siguientes del Código de Trabajo.

AGUINALDO: Todo empleador está obligado a brindar una prima por cada año de trabajo Art. 196 CT y siguientes. Relacionado con el Art. 38, No 5 Cn, en donde se detalla la forma para calcular el aguinaldo que deberá pagarse entre el doce y el veinte de diciembre de cada año, en cantidades que varían según el tiempo de servicio. Los trabajadores que no tengan un año trabajado deberán recibir un proporcional. El trabajador puede perder el aguinaldo si en 2 meses, consecutivos o no, se ausentaron más de 2 veces sin justificación de su lugar de trabajo.

VACACIONES REMUNERADAS: la Constitución establece que es obligación del patrono dar la vacación y el trabajador tiene la obligación de recibirla , y esta no podrá ser sustituida por dinero, después de un año consecutivo de trabajo pueda gozar de quince días de descanso remunerado, regulado en los artículos 38, número 8. Cn. relacionado con el artículo 177 y siguientes del Código de Trabajo.

DERECHO SINDICAL: El Agrupamiento de personas constituidas para pensar conjuntamente o debatir ideas y opiniones, protegiendo sus intereses.” Actualmente el reconocimiento que los trabajadores tienen para asociarse, se encuentra contemplado en el artículo 7 de la Constitución de la República. es una forma de que los trabajadores de forma conjunta luchan por el respeto de sus derechos.

INDEMNIZACIÓN: Es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado desde el punto de vista del culpable; enfocado desde la víctima.”

En el caso de despido sin causa justa, equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año hasta un límite de 5 salarios mínimos.. La indemnización tiene como finalidad, que el trabajador mientras se encuentre sin trabajo, pueda cubrir sus necesidades económicas. La Constitución en su artículo 38 Ord. 11 reza: “El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley.”

LA SEGURIDAD SOCIAL: Constituye un derecho consagrado por la Constitución de la República en el artículo 50 el cual dice: “La Seguridad Social, constituye un servicio público de carácter obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y forma”. Este servicio consiste en prestar asistencia económica o de salud a quienes se vean afectados por riesgos que se generen como la enfermedad común, profesional, maternidad, etc.

2.3.4.1.1 APLICACIÓN DEL CODIGO DE TRABAJO.

Respecto a los servidores que se encuentran bajo el Régimen, el Art. 50 del Código de Trabajo establece que el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad por las causas contempladas de la 1(tm) a la 20(tm), señalando entre otras : la *pérdida de confianza del*

patrono, Revelar el trabajador secreto de la empresa o aprovecharse de ellos, poner el trabajador en grave peligro por la negligencia grave la seguridad de los edificios, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo, etc.

2.3.4.2 LEY DEL SERVICIO CIVIL.

Ley del Servicio Civil, Decreto Legislativo N° 507, Diario Oficial N° 17, Tomo N° 190, del mes de Noviembre de 1961, actualizado al 01 de Noviembre del 2007, Diario Oficial N°17, Tomo N°190 de la misma fecha.

En el año de 1961, la necesidad de crear una ley que regulara la carrera administrativa era mas que necesaria, es por ello que se crea la Ley del Servicio Civil, cuya finalidad es regular las condiciones de ingreso a la administración pública, las reglas relativas a las promociones, ascensos traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; finalidad que se pueden encontrar en el artículo uno de la ley en mención, mismo que además regula la debida protección que se les otorga por medio de la presente a todos los empleados y funcionarios públicos y municipales.

Así mismo para velar por el óptimo cumplimiento de la misma, en el artículo 7, literal “L” se establece que son las Alcaldías Municipales de las cabeceras Departamentales, el organismo competente para la aplicación de la ley, creando cada Municipalidad los mecanismos pertinentes para el funcionamiento de la misma.

Es importante destacar que por medio de esta ley, se regula los deberes y prohibiciones de los funcionarios, de lo empleados públicos y municipales, siendo uno de estos el mandato constitucional, en el que se les prohíbe a los

trabajadores el abandono de sus trabajos ya que prevalece el interés público sobre el interés particular.

Para lo cual existen diferentes sanciones dentro de la ley, que velan por el rendimiento disciplinario de los empleados y funcionarios sujetos a las mismas, siendo explícita la misma en que casos y bajo que circunstancias será suspendido un empleado por enfrentar un proceso penal. Artículo 48 de la ley en comento.

La Ley del Servicio Civil, ha servido de soporte para garantizar los derechos y obligaciones del sector público, la garantía Constitucional que se encuentra en el Artículo 11 de dicha ley primaria, el cual consagra de manera amplia y absoluta el derecho de audiencia, convirtiéndose la garantía antes mencionada, en la base para la creación de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en La Carrera Administrativa.

La cual tendría eficacia en aquellos casos en los cuales la estabilidad laboral de los empleados públicos y municipales se vea afectada, y sea necesario auxiliarse del derecho de Audiencia para contrarrestar el efecto de suspensión o destitución de su cargo. En ella se establecían los procedimientos a seguir en ese tipo de procesos.

Siendo estos mecanismos insuficientes a las problemáticas que se enfrentaban los empleados municipales por lo que se vio la necesidad de la creación de otro instrumento legal de protección, como fue la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

2.3.4.3 LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

En los casos de servidores públicos que no están bajo el régimen del CODIGO DE TRABAJO y según el literal “K” art, 4 de la Ley del Servicio Civil están excluidos de la Carrera Administrativa, que lógicamente incluye al señor Secretario Municipal, el Art. 1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia

de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, establece que ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la Ley.

1°.elArt. 4 de la Ley en mención contiene procedimiento a seguir cuando a un empleado no protegido por la Ley del Servicio Civil se le pretenda despedir o destituir.

Debe de aclararse que el empleado no debe de ser despedido; sino, hasta que el Juez sentencie en ese sentido , salvo en caso de falta grave en que pueda suspenderse al empleado de su cargo, pero si le Juez falla a su favor debe de ser restituido en su empleo o cargo. Si los procedimientos no se siguen o si la prueba no se presenta, el empleado infractor podría ganar el litigio.

2.3.4.4 LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

La Ley de la Carrera Administrativa Municipal, emitida por Decreto Legislativo No. 1039 de fecha de 26 de Mayo del año 2006. Publicada en El Diario Oficial Numero 103, Tomo 371 de fecha 06 de Junio del año 2006 y que entro en Vigencia el 01 de Enero de 2007.

Ley que por su carácter especial prevalece sobre la Ley del Servicio Civil, Ley Reguladora de la Garantía del Derecho de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera administrativa y demás Leyes que lo contraríen, tiene por objeto desarrollar los Principios Constitucionales relativa a la Carrera Administrativa Municipal, para garantizar la eficiencia de la Administración Pública Municipal.

Los objetivos de la mencionada Ley, también pretenden establecer la capacitación permanente , la posibilidad de ascenso , traslado y la estabilidad en el cargo de los Funcionarios y Empleados Municipales, tomando como base los

meritos y aptitudes, de los funcionarios y empleados, conforme a las posibilidades que presenta cada una de las 262 municipalidades de El Salvador , evitando toda discriminación que se basa en motivos de carácter político , racial, social, sexo , religión o de cualquier otra índole.

2.3.4.4.1 CAMPO DE APLICACIÓN DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

La normativa que presenta la nueva Ley de la Carrera Administrativa Municipal, tiene su campo de aplicación para todas aquellas “entidades Municipales”, en este caso en 262 municipios en que se encuentra territorial y políticamente dividido El Salvador, como también a las contempladas en el Art. 2 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, entre las cuales se tienen:

- Las municipalidades del país.
- Asociación de municipios.
- Entidades descentralizadas del nivel municipal.
- Fundaciones municipales.
- Asociaciones y empresas de servicio municipal.

2.3.4.4.2 FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS COMPRENDIDOS EN LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

A diferencia de la Ley del Servicio Civil, de la Carrera Administrativa Municipal, en su art.11 Conceptualiza a los funcionarios o empleados

Municipales de la siguiente: **“Son Funcionarios y Empleados Municipales los nombrados para desempeñar cargos o empleos permanentes de carácter público y con sueldos o asignaciones fijas específicamente consignados en los presupuestos de las municipalidades y de las entidades municipales”**.

Del concepto legal, se desprende que el legislador no hace diferencia entre lo que debe considerarse como funcionario y empleado, a los cuales conceptualiza indistintamente. En tal sentido, para los efectos que pretende la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, los términos “empleado, funcionario y servidor público” tendrán un mismo y único significado.

Por tanto, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es aplicable a todos los Funcionarios o Empleados de cualquiera de los 262 municipios en lo que se encuentra dividido el territorio Salvadoreño.

2.3.4.4.3 DERECHOS EN CASO DE SUPRESION DEL CARGO, RENUNCIA, INCAPACIDAD TOTAL Y MUERTE.

En los casos que el Funcionario o Empleado de la carrera independientemente de su relación jurídica laboral, se les comunique o notifique supresión de la plaza o cargo, estos podrán ser incorporados a empleos similares o de mayor jerarquía o podrán ser indemnizados. En el caso de incorporación a cargos similares o de mayor jerarquía, se requerirá del consentimiento del funcionario o empleado y si este no lo diere, deberá ser indemnizado.

2.3.4.4.4 LA INDEMNIZACION SEGÚN LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

La indemnización solo procederá cuando los funcionarios o empleados de la carrera, cesaren sus funciones por supresión de la plaza o cargo, y tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual

correspondiente a dicha plaza o cargo, por cada año o fracción que exceda se seis meses de servicios prestados, en la proporción siguiente:

- a) **Si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales.**
- b) **Si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos, hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses, hasta un máximo de sesenta mil colones; \$ 6,857.14 Dólares de los Estados Unidos de Norte América.**
- c) **Si el sueldo mensual fuere superior a los ocho salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a seis sueldos mensuales.**

En todos los casos anteriores, el pago de la indemnización se suspenderá, desde el momento que el beneficiado desempeñe cualquier otro cargo en la administración pública municipal.

En caso de nueva supresión de plaza, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo o empleo, y según convenga al funcionario o empleado se sumara al monto de las mensualidades correspondientes a la supresión anterior y que dejaron de pagarse. Esta indemnización se pagara tomando como base los criterios enunciados anteriormente.

Si en el nuevo cargo o empleo cuya plaza se ha suprimido, no le correspondiere derecho a ninguna indemnización por no haber cumplido el tiempo que estipula la ley, tendrá derecho a gozar de las mensualidades de indemnización que dejarían de pagársele por haber entrado a desempeñar el nuevo cargo.

Toda vez que el empleado o funcionario no tenga la protección regulada en la Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones o en la Ley del Instituto de Previsión

Social de la Fuerza Armada, en caso de incapacidad total, tendrá derecho a una prestación económica equivalente a la cuantía que recibirá de acuerdo a los criterios y nunca podrá ser inferior a ella.

A igual prestación tendrá derecho el beneficiario o beneficiarios del empleado o funcionario que falleciere, en la proporción de este hubiere determinado a sus herederos.

Las indemnizaciones serán pagadas de manera inmediata y en su totalidad, a menos que exista insolvencia financiera de la institución respectiva, en cuyo caso podrá pagarse, durante el año en que ocurra el hecho, por cuotas mensuales equivalentes al salario que devengaba el empleado o funcionario y el resto, si lo hubiere, deberá ser consignado en el presupuesto del año siguiente y pagado a mas tardar en el primer trimestre de ese año.

Es de aclarar que el cambio de denominación del cargo o empleo que desempeñe el funcionario o empleado, no implica supresión del mismo.

2.3.4.4.5 PROCEDIMIENTO PARA EL CASO DE LA SANCION, AMONESTACION, SUSPENSIÓN O DESPIDO ESTABLECIDA EN LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

2.3.4.4.5.1 GENERALIDADES.

El régimen disciplinario comprende, de manera general, las reglas del comportamiento que debe de cumplir una persona en el desarrollo de una actividad, profesión, cargo o función; como también las sanciones que su inobservancia le acarrea y el procedimiento para imponerlas. Dichas reglas incorporan derechos y deberes, imponen una determinadas conductas y prohíben otras, de acuerdo con los objetivos y funciones del organismo en el cual actué la persona, en este caso las municipalidades.

En este sentido dentro del régimen Disciplinario de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, las sanciones cumplen fundamentalmente los fines de prevención y de garantía de la buena marcha de la gestión pública.

2.3.4.4.5.2 SANCION Y CAUSALES.

2.3.4.4.5.2.1 SANCIONES.

Art.62.- sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con la Leyes comunes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones o incurran en las prohibiciones contempladas en esta Ley, quedaran sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

1. Amonestación oral privada,
2. Amonestación escrita;
3. Suspensión sin goce de sueldo;
4. Postergación del derecho de ascenso;
5. Despido del cargo o empleo.

2.3.4.4.5.2.2 AMONESTACION ART. 62

En el caso de las amonestaciones , sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con la Leyes comunes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones o incurran en las prohibiciones contempladas en esta Ley, quedaran sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

1. Amonestación oral privada,
2. Amonestación escrita;

2.3.4.4.5.2.3 AMONESTACION ORAL PRIVADA.

Los casos para aplicar la amonestación oral privada a los funcionarios o empleados que cometan faltas leves, proceden en los siguientes casos:

PRIMER CASO.

Por incumplimiento de las obligaciones, es decir cuando no asista con puntualidad su trabajo o cuando el funcionario o empleado no se dedique a sus funciones laborales pertinentes durante las horas que le corresponda. Art. 63 con relación al Art. 60 numeral 2 de la Ley de la Carrera Administrativa.

SEGUNDO CASO.

Cuando el funcionario o empleado público, no le de la aplicación correcta o le dé un uso diferente al debido, a los bienes de la Municipalidad, Art. 63 numeral 2 de la Ley de la Carrera Administrativa. Cuando la aplicación o uso de los bienes de la Municipalidad sea en beneficio propio o de terceros; refiriéndose en este caso a terceras personas no usuarias de los servicios municipales.

TERCER CASO.

Cuando el funcionario o empleado público actué con negligencia o imprudencia en el manejo o control de los bienes recibidos para desempeñar su trabajo, ya sea al dañarlos o extraviarlos por negligencia en su custodia. Art. 63 numeral 3 de la Ley de la Carrera Administrativa.

2.3.4.4.5.2.4 AUTORIDAD COMPETENTE.

Las amonestaciones pueden ser impuestas con la sola comprobación del hecho que las motiva, por las siguientes autoridades:

- Alcalde,
- El Consejo o el Alcalde
- La Máxima Autoridad Administrativa,
- Funcionarios del Nivel de Dirección,

2.3.4.4.5.2.5 PROCEDIMIENTO EN CASO DE AMONESTACION ORAL PRIVADA.

ART.69 DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

En caso de la amonestación oral privada, el procedimiento para la aplicación de esta sanción es el siguiente:

1. El Consejo Municipal, el Alcalde, la Máxima Autoridad Administrativa o el Funcionario del Nivel de Dirección, comprobado que haya sido el hecho que motiva la amonestación, inicia con ello el procedimiento respectivo.
2. Se ordena oír al funcionario o empleado para que exprese las justificaciones que tenga a su favor.
3. Si a juicio de la autoridad que lo mando oír, el empleado o funcionario no justificare su actuación, en el mismo acto lo amonestara oralmente ,
4. De todo lo actuado se levantara acta.

Si el funcionario o empleado público reincidiera en la comisión de alguna falta leve, dentro del plazo de dos meses siguientes a la fecha de la comisión de la primera falta, la amonestación no será oral privada, en cuyo caso la amonestación se hará por escrito, siguiendo el mismo procedimiento establecido anteriormente y si la amonestación es procedente, se debe de entregar la nota de amonestación respectiva al funcionario o empleado público, posteriormente a la firma del acta respectiva. Art. 63 y 69 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

2.3.4.4.5.2 LAS SUPENCIONES.

La sanción de suspensión sin goce de sueldo, aplicable a funcionarios y empleado que no cumplan con las obligaciones, puede establecerse hasta por un plazo de treinta días.

2.3.4.4.5.3.1 CASOS EN QUE PROCEDE LA SUSPENSIÓN

Los casos para aplicar la sanción de suspensión sin goce de sueldo para los funcionarios o empleados que no cumplan con las obligaciones establecidas en el ART. 60 , a excepción del Numeral 2 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, procede en los siguientes casos.

PRIMER CASO

Cuando el Funcionario o Empleado Público no Desempeña con celo, diligencia y propiedad la funciones inherentes a su cargo o empleo o no lo realice con estricto apego a la Constitución de la Republica y normativa pertinente;

SEGUNDO CASO

Cuando el Funcionario o Empleado Público en los asuntos de que tenga conocimiento por razón del cargo o empleado o aun después de haber cesado en el desempeño de ellos; no guarde la reserva y discreción necesarias

TERCER CASO:

Cuando el Funcionario o Empleado Público acepte dádivas, promesas o recompensas que le ofrezcan como retribución a sus servicios, aun cuando sea título de pronto despacho;

CUARTO CASO

Cuando el Funcionario o Empleado Público irrespete o vulnere la dignidad a los funcionarios y empleados que estuvieren subordinados a su cargo;

QUINTO CASO:

Cuando el Funcionario o Empleado Público irrespete la dignidad a sus superiores jerárquicos, o desobedezca sus órdenes en asuntos de trabajo o no desempeñe con seriedad las funciones a su cargo

SEXTO CASO:

Cuando el Funcionario o Empleado Público no atienda al público en forma esmerada y o no le brinde la consideración debida en las relaciones que tuviera con el por razón de su cargo o empleo

SEPTIMO CASO:

Cuando el Funcionario o Empleado Público no se relacione con la debida corrección y respeto con los demás funcionarios, empleados y trabajadores

OCTAVO CASO.

Cuando el Funcionario o Empleado Público no ejerza o desempeñe el cargo o empleo de manera imparcial, por razones de nacionalidad, sexo raza, religión o ideas políticas.

AUTORIDAD COMPETENTE: Las suspensiones sin goce de sueldo, hasta por cinco días, pueden ser impuestas, por las siguientes autoridades ,ART.64 Inc. 2 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal:

* El Alcalde.

*El Concejo.

*La Máxima Autoridad Administrativa.

Cuando haya casos en donde el Funcionario o Empleado Público se considere que no ha cumplido con una o varias de las obligaciones establecidas en el ART. 64., a excepción del Numeral 2, y le sea aplicable la suspensión sin goce de sueldo, el procedimiento para la suspensión hasta por cinco días, se iniciara de la siguiente forma.

1º Se dará audiencia por el término de tres días al servidor público, a fin que se pronuncie sobre las imputaciones que se hacen.

2º Si no contesta positivamente o manifestó su conformidad, a la autoridad competente decretara la suspensión sin goce de sueldo hasta por cinco días.

3º Si contesta oponiéndose se abre a pruebas por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporten las pruebas que se estimen procedentes.

4º Vencido el término de pruebas, se resuelve lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

5º La resolución emitida, puede ser favorable o desfavorable para el Funcionario Público.

2.3.4.4.5.4 PROCEDIMIENTO EN CASO DE SUSPENSIÓN

2.3.4.4.5.4.1 CASOS ESPECIALES QUE DERIVAN PARA LA IMPOSICION DE LA SANCION DE DESPIDO

2.3.4.4.5.4.2 PROCEDIMIENTO PARA SUSPENSIÓN PREVIA (ART. 72 DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL)

La suspensión de los funcionarios o empleados Públicos, procede:

- En los casos de comisión de las faltas graves
- Que como resultado de la misma, permanencia infractor constituido grave peligro o problema para el normal para el normal funcionamiento de la administración.

Cuando exista suspensión Previa, Dentro de los tres días hábiles siguientes de la emisión del acuerdo correspondiente, deberá iniciarse el procedimiento de despido, conforme al procedimiento normal anteriormente descrito, para la imposición de la sanción de despido, de acuerdo al Art, 71 de la Ley de la carrera Administrativa.

2.3.4.4.6 CASO DE SENTENCIA JUDICIAL CONDENATORIA DELITO DOLOSO ART.73

Cuando la sentencia ha sido debidamente ejecutoriada, bastara el informe del juez respectivo o la certificación extendida por el mismo para iniciar el procedimiento para el despido, debiendo darse audiencia al interesado por el término de tres días

par que se pronuncie. Si no contestare o manifestare su conformidad, la autoridad competente decretara el despido. Si contestare oponiéndose, abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporte que estimare procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

La solicitud de nulidad del Despido procede cuando un funcionario o empleado público haya sido sancionado, sin que se efectuasen y observen los procedimientos establecidos en la Ley de la Carrera Administrativa.

2.3.4.4.7 EL DESPIDO ART.67 DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

2.3.4.4.7.1 AUTORIDAD COMPETENTE:

Las sanciones de Despido serán impuestas, por las siguientes autoridades:

- * El Alcalde
- *El Concejo o el Alcalde,
- *La Máxima Autoridad Administrativa

Las sanciones de despido serán impuestas por las autoridades anteriores, previa autorización del Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, en caso de actuación asociada de las municipalidades o de las entidades municipales.

2.3.4.4.7.2 CAUSALES DE DESPIDO ART .68

Las causales de despido son las siguientes:

- 1) Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el ART.60 o incumplimiento de las prohibiciones comprendidas en el ART.61, cuando con dicho incumplimiento se cause grave trastorno a la disciplina interna; al normal desarrollo de funciones de la administración;
- 2) Por hacerse acreedores a una tercera suspensión en el término de un año , autorizadas por la Comisión Municipal;

- 3) Falta notoria de idoneidad ,evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo,
- 4) Abandono del cargo o empleo , que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare al desempeño de sus funciones por más de ocho días consecutivos sin causa justificada ;
- 5) Ser Condenado en sentencia ejecutoria por delitos doloso;
- 6) Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de funciones;
- 7) Causar maliciosamente daños materiales en los edificios , maquinas y demás equipos de la oficina , o ejecutar actos que pongan en grave peligro al personal de la misma;
- 8) Ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas enervantes o estupefacientes en el lugar de trabajo o fuera de él cuándo estuviere en el ejercicio del cargo o empleo. o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en el estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o estupefacientes.

2.3.4.4.7.3 PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICION DE LA SANCION DE DESPIDO.

(ART. 71 LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL)

Para la imposición de la sanción de despido se debe de observar el procedimiento siguiente:

1º El Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa comunicara por escrito en original y coipa al correspondiente Juez do lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, la decisión de despedir al funcionario o empleado, expresando las razones legales que tuviera para ello , los hechos que la funda y ofreciendo la prueba de estos ;

- 2) De la demanda , el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia , del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, correrá traslado por seis días al funcionario o empleados, entregándole copia de la misma , para que la conteste;
3. Si vencido el plazo a que se refiere el numeral anterior, el funcionario o empleado no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el juez resolverá autorizando el despido;
- A) A menos que el empleado o funcionario, dentro de seis días de vencido el plazo compruebe ante el juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de seis días para que exponga los motivos y proponga las pruebas de el caso.
4. Si el funcionario o empleado se opusiere dentro de los plazos expresados los numerales procedentes, el juez abrirá a prueba por el término de ocho días improrrogables,
- a) Dentro de este plazo el juez recibiera las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir.
5. Vencido el término, pronunciara la resolución pertinente dentro de los tres días siguientes,
- a) Ya sea autorizando el despido
- b) O declarando improcedente
6. En caso que sea procedente, la sanción de despido será impuesta por el concejo, el alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa.
7. Cuando la resolución definitiva quede firme y denegare la autorización del despido, el funcionario o empleado deberá ser restituido y se le cancelaran el sueldo que correspondan al lapso de la suspensión.

2.3.4.4.7.4 EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE NULIDAD DE DESPIDO

1. Dentro de los quince días siguientes al despido, el funcionario o empleado puede solicitar por escrito ante el Juez de lo Laboral Juez con competencia en esta materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, de la entidad para la cual trabaja, la nulidad del despido,

- Expresando las razones legales que tuviere para ello;
- Los hechos en que la funda; y
- Ofreciendo la prueba de estos

2. El Juez dará audiencia por cuarenta y ocho horas al Concejo, Alcalde u Máxima Autoridad Administrativa a quien se impute el despido entregándole copia de la misma.

3. Vencido el plazo, si el Concejo, Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa: no contesta o contestando manifiesta su conformidad,

- El Juez resolverá declarando la nulidad del despido;
- A menos que la autoridad demandada, dentro de seis días de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en este caso se le concederá un nuevo plazo de cuarenta y ocho horas para que la conteste.

4. Si la parte demandada se opusiere dentro de los plazos expresados, el Juez abrirá a pruebas por el termino de cuatro días hábiles improrrogables, dentro del cual las pruebas que se hayan propuesto y las demás que se estime necesario producir.

5. Vencido el termino anterior, pronunciara la resolución pertinente dentro de los tres das siguientes

6. Si el Juez declara la nulidad del despido,

- Ordenara en la misma resolución que el funcionario o empleado sea restituido en su cargo o empleo
- Se le coloque e otro de igual nivel y categoría

- Y además se le cancele por cuenta de los miembros del concejo Municipal del Alcalde o de la Máxima Autoridad Administrativa, en su caso, los sueldos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.

7. El concejo Municipal, Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa deberá cumplir la sentencia del Juez dentro de los treinta días contados a partir de la fecha en que se notifique.

8. En caso de incumplimiento,

- El funcionario o empleado tendrá acción ejecutiva contra las personas que integran el Concejo. Contra la persona del Alcalde o de la Máxima Autoridad Administrativa, según el caso, para exigir el pago de los salarios adeudados, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

9. La certificación de la sentencia debidamente ejecutoriada, emitida por el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, tiene fuerza ejecutiva.

10. Si el despido fuere justificado, se entenderá hecho sin responsabilidad para el Municipio así como para las personas del Concejo Municipal. Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa.

CAPITULO III

METODOLOGIA

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. NATURALEZA DEL ESTUDIO

Con la realización de la presente investigación, en cuanto a la naturaleza del problema y a sus objetivos, que fueron planteados al inicio de la misma, se pudo llegar a la determinación que la misma se enmarca dentro de los caracteres de la investigación cualitativa, esta investigación se comprende como una clase de estudio que extrae descripciones a partir de ciertas observaciones que adquieren la forma que se fundamenta en sistematizar contenidos bibliográficos, hemerograficos, entrevistas, apreciaciones, notas de campo etc.

De conformidad con lo anterior, y de manera clara, se pudo determinar, que el método cualitativo es el que permite el uso de perspectivas teóricas, fuentes de datos y variadas observaciones, lo que se adecua perfectamente con el tipo de investigación que ahora se ha realizado; es por ello, que se ha llegado a la conclusión, que es este método, el que se utilizó para la realización del presente proceso investigativo.

Además, dentro de la investigación cualitativa, se encuentra la “Hermenéutica”, que en términos generales, es la pretensión de explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el que acontece, a su vez, dentro de ésta, se encuentra un enfoque conocido como “etnometodológico-hermenéutico”, el cual, estudia los hechos desde el lugar en el que se dieron los mismos, y se caracteriza por el uso de la observación sea participante o no, pero para un mejor desarrollo, se tubo a bien utilizar la “observación no participante”; entre otras técnicas, el método cualitativo de la triangulación, dentro del cual, se enmarcaron los siguientes tipos fundamentales; la investigación metodológica, investigación de datos, investigación teórica y la de investigadores.

Como anteriormente se estableció, con la realización del presente trabajo se hará uso de la triangulación de datos, la cual tiene tres subtipos, que son: de personas, tiempo y espacio; de los antes mencionados, el que resultó de mayor relevancia para la presente investigación es el subtipo de personas, que a su vez se desglosa en tres áreas: interacción, colectividad y grupos, siendo la primera de las anteriores, la que se utilizara para la investigación.

Esta investigación, se enfocara en el estudio sobre la aplicación o no de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, por lo que para desarrollar la investigación de tipo cualitativo se ha realizado recopilación de información, consultas de tesis que son parte del estudio y mediante la aplicación de técnicas de investigación como la observación y la entrevista a profundidad, permitirá conocer o identificar en su contexto la problemática coyuntural y estructural del problema en cuestión. La obtención y la recolección de información es de suma importancia para poder adquirir conocimientos con respecto al objeto de estudio y posteriormente su análisis, que es el principal factor para llevar a cabo el objetivo del diseño en el proceso de investigación.

3.2. TIPO DE ESTUDIO

En primer lugar, en este apartado compete decir que el tipo de estudio que se realizara será por una parte el **Descriptivo**: para una mejor comprensión de la problemática en estudio; tomando como parámetro la realidad del país, con el propósito de crear conciencia y aportar nuevas ideas tendientes a la eliminación de los maltratos trabajadores municipales; con todo esto, a lo largo de la investigación se ha ido desplegando y confirmando el problema que desde el principio se planteo y en segundo lugar el **Explicativo**: ya que este es considerado como el segundo nivel de conocimiento, ya que se requiere un pleno conocer de la teoría, de los métodos y las técnicas de investigación. El tipo de estudio permitió realizar una investigación interpretativa con base a la respuesta o conocimientos recopilados a través de los instrumentos legales con que se cuenta.

3.3. OBJETO DE ESTUDIO

Es importante explicar la problemática desarrollada, puesto que se tomaron en cuenta, todos aquellos aspectos que influyen en la vulneración de derechos laborales, especialmente a los empleados municipales, por lo que se ve necesario el estudio de las causas principales que conllevan a violentar las normas jurídicas ya existentes, al grado de llegar al despido de los empleados municipales, en el momento de adoptar medidas que conlleve a erradicar dicho problema, por lo que es importante recabar todos aquellos mecanismos jurídicos que se anteponeen ante este tipo de conducta inapropiada por parte de las instituciones pertinentes para el apoyo de los empleados municipales.

Existen parámetros jurídicos ya establecidos en la Constitución de la Republica, Leyes Secundarias, Tratados y Convenciones Internacionales idóneos en materia Laboral, así como también criterios emitidos judicialmente e instituciones pertinentes que se relacionen de manera directa con la problemática en la que las Municipalidades se ven involucradas directamente con la violación de los derechos laborales así como las Garantías Constitucionales a los empleados Municipales, estableciendo así procedimientos administrativos, en que las Instituciones garanticen la protección de los trabajadores sin tener conflictividad con el derecho de su país.

3.4. DETERMINACION DE UNIDADES DE ANALISIS DE INFORMACION

En la presente investigación, como ya se ha establecido, se hizo uso del enfoque etnometodológico-hermenéutico, el cual permitió a los investigadores de un determinado proyecto, ubicarse en el lugar de los hechos para lograr un mejor,

desarrollo de la problemática determinada; es decir, que al tener conocimiento de ciertos casos que se están dando, como lo es específicamente el despido de trabajadores municipales por enfrentar un proceso penal, por lo que se irá

a las instituciones encargadas de erradicar este fenómeno, para describir y hacer un análisis de los datos obtenidos mediante la información recabada. Puesto que con esto se vulneran las garantías Constitucionales de los empleados de las municipalidades en estudio.

En razón de lo antes establecido, dentro de la población seleccionada para la realización de la presente investigación, que sé realizó en las Cabeceras Departamentales de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán, se tomó como unidades de análisis, las siguientes:

1. **Un Juez de lo Laboral de cada Ciudad:** Son los funcionarios pertenecientes a la carrera judicial, investidos con autoridad para juzgar cualquier situación o problemática en materia Laboral y que además, tienen relación directa, en este caso, con los trabajadores municipales cuando la comisión de la Carrera Administrativa Municipal agote su instancia.
2. **El Alcalde de cada Una de las Municipalidades en Estudio:** Es la persona encargada con la responsabilidad de resolver atendiendo las necesidades personales de los individuos, por ser la cabeza del sector patronal de dicha Institución.
3. **Un Miembro de la Comisión de La Carrera Administrativa Municipal:** Se trata de la persona que ha sido electa para que forme parte de dicha comisión, la cual se encarga de dirimir todos los conflictos que se le presenten a los empleados Municipales.

3.5. INFORMANTES CLAVES

Los informantes claves que se tomaron en cuenta para el desarrollo de la presente investigación, son:

- JUEZ DE LABORAL.
- EL ALCALDE MUNICIPAL DE LAS CIUDADES DE SANTA ANA, SONSONATE, Y AHUACHAPAN.

- UN MIEMBRO DE CADA COMISION DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, DE LAS CIUDADES EN ESTUDIO.

3.6. MUESTRA CUALITATIVA

La muestra consiste en una parte de la población que contiene teóricamente iguales características que se pretenden o desean estudiar. Es necesario tomar una muestra que aunque no comprenda gran parte del universo de estudio sea la necesaria para la consecución de los objetivos; es en este apartado donde la delimitación facilita dicha tarea.

La muestra de la temática en comento fue la siguiente: Jueces, Empleados Municipales, y Los Alcaldes Municipales; los cuales proporcionaran la información necesaria para poder llevar a cabo la realización de la investigación. Es importante mencionar, que en virtud de la existencia de múltiples informantes los datos varían, en ciertos detalles, estableciendo cada uno su criterio personal en cuanto a la problemática en estudio.

A continuación se muestra por medio de una tabla, la conformación de la muestra cualitativa, entre los que figuran, Juez de lo Laboral, miembros de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, el Alcalde Municipal, tomando como punto de orientación la Zona Occidental, especialmente las cabeceras departamentales de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán.

UBICACIÓN GEOGRAFICA	INFORMANTES
CABECERAS DEPARTAMENTALES DE SANTA ANA, SONSONATE Y	1 Juez de lo Laboral.
	1 Trabajador Municipal, perteneciente a la Comisión de la carrera administrativa municipal.

AHUACHAPAN.	1 Alcalde Municipal.
-------------	----------------------

3.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE LOS DATOS

Para la recolección y procesamiento de los datos que se utilizaran en la presente investigación, será necesario apoyarse en diferentes técnicas de recolección de datos como lo son las “**entrevistas a profundidad, así como la observación directa**” que tienen como finalidad, acercarse a las ideas y juicios de los entrevistados, pues este tipo de técnica, es de carácter explicativo, y con la investigación de campo, se arrojaran datos comprobables científicamente, de acuerdo con el tipo de problemática a tratar.

También, se podrá tomar en cuenta dentro de estas técnicas de recolección de datos, la “**observación directa**”, la cual consiste como lo indica su nombre, cuando el investigador se pone en contacto con el problema que trata de estudiar. Es la inspección que se hace directamente a un fenómeno dentro del medio en que se presenta, a fin de contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características.

3.7.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1.1 ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Se entiende como, reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, mismos que son dirigidos hacia la comprensión de perspectivas que tienen los informantes acerca de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan en sus propias palabras. Deben seguir el

modelo de una conversación entre iguales y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.

El propio investigador es el instrumento de la investigación y no lo es un protocolo o formulario de entrevista. Para la realización del presente trabajo, se hizo uso de otras técnicas para la recolección de los datos necesarios, como lo es la “Entrevista a Profundidad”; con esta técnica, se obtuvieron respuestas amplias, las cuales fue necesario analizar a fin de rescatar lo que se necesitó para la investigación. Como anteriormente se mencionó, se obtuvieron respuestas amplias, lo que se realizó con la ayuda de un cuestionario que presentó preguntas abiertas para que cada persona que fue entrevistada pudiera brindar su punto de vista, estando siempre limitado dentro de lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

3.7.1.2 OBSERVACION NO PARTICIPANTE DIRECTA

Esta se da cuando el investigador se pone en contacto con el problema que trata de estudiar. Siendo la misma, otra de las técnicas de las que se hizo uso para el correcto desarrollo de la presente investigación, y como ya se ha establecido con anterioridad, esta consistió, es la inspección que se hace directamente a un fenómeno dentro del medio en que se presenta, a fin de contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características.

3.7.2. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE LOS DATOS

Se inició retomando los aspectos que se consideren necesarios e importantes respecto del despido de los Empleados Municipales por enfrentar un proceso penal utilizados en la realización de la presente investigación, dichos aspectos son los mismos que en un principio sirvieron para darle peso y

forma tanto al Marco Teórico como al Marco Jurídico de este trabajo; asimismo, se utilizaron dichos aspectos para la comprensión, y así llegar a hacer un mejor uso de los datos recolectados.

Además, se visitó una serie de Instituciones que se encargan de velar por la protección, promoción y cumplimiento de los derechos y deberes que poseen los Empleados, visitando así las diferentes municipalidades en Estudio, donde se tendrá la oportunidad de ver en sí, cual es la cantidad de datos respecto de la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, y lo que es más importante del proceso a seguir cuando un empleado enfrenta un proceso penal; tomando los datos más importantes de los mismos, para su posterior empleo.

Como anteriormente se estableció, en cuanto a las Entrevistas a Profundidad, se pretendió llegar a obtener la opinión de cada uno de los entrevistados, lo que sirvió para determinar, comprender y concretar las diferentes versiones de cada uno de ellos; como se dijo, no solo dentro de lo que es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal; sino también, basándose en la Jurisprudencia, y en algunos casos en la Doctrina; la entrevista en mención, se realizará en las tres fases siguientes:

- **Primera Fase:** Esta fase, se basa sobre todo en una especie de planificación, pues se hizo un estudio de personas conocedoras del Derecho, y más aún, conocedoras del tema de que ahora se trata, se seleccionó a los profesionales más idóneos para ser entrevistados, tomando en cuenta su cargo y su vinculación con la Ley de la Carrera administrativa Municipal, se estableció fecha y hora para la mencionada entrevista, la cual será gravada para efecto de no omitir cualquier parte importante de la respuesta obtenida por parte del funcionario, contando siempre con la debida autorización del mismo para dicho propósito o cometido.

- **Segunda Fase:** Esta se refiere a lo que es la Aplicación de la Técnica; operacionalmente la entrevista antes mencionada se aplicó para comenzar en la Ciudades de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán, la

cual se hizo con el Alcalde de Cada Municipalidad, un empleado municipal perteneciente a la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, y un Juez de lo Laboral de cada Cabecera departamental de la Zona Occidental; con el objetivo de poder adquirir ciertos criterios de los informantes para la triangulación de los datos.

El tipo de pregunta a efectuar se realizaron de forma verbal, detallando con ello situaciones, actuaciones y acciones de comportamientos que son observables por parte de los entrevistadores, por lo tanto estas interrogantes creadas en la población institucional son respondidas de la misma forma por los encuestados de manera precisa.

Se incluyeron en este procedimiento, lo que son las experiencias personales, datos estadísticos, publicidad de los medios de comunicación etc., donde todos estos, fueron exteriorizadas por los entrevistados al momento de responder alguna de las preguntas.

- **Tercera Fase:** Tomando en cuentas las entrevistas a profundidad donde cada una de ellas fue realizada, con el fin primordial que los datos o muestras fueran obtenidos de forma eficaz, se procederá al vaciado de la información respectiva.

3.7.3. PLAN DE ANALISIS DE LOS DATOS

Es en esta parte del proceso investigativo, donde se detalla la proyección del estudio de los datos obtenidos a través de las entrevistas y además, de los datos obtenidos por medio de la técnica conocida como observación no participante; para dicho propósito, se procedió de la siguiente manera:

1. **Entrevista en Profundidad:** Se elaboró una guía con preguntas dirigidas a informantes claves, como por ejemplo: Alcalde de Cada Municipalidad, un empleado municipal perteneciente a la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, y con su opinión, se estructuró la teoría a través de la información recopilada que proporcionen los datos por los informantes claves, lo que requirió un complejo procesamiento por el grupo de investigación de la información obtenida.

2. **Entrevista a profundidad con Historia Profesional:** En este punto se identificaron los informantes claves que brindaron información básica, cumpliendo con los requisitos que establecieron las entrevistas que se les practicaron; con lo que se tuvo la certeza que la información que brindaron fue verídica. Este tipo de entrevista es aquella que fue dirigida a los Jueces de las tres Cabeceras Departamentales de la Zona Occidental.

3. **Triangulación de la Información:** Con la aplicación de esta técnica, se tuvo la oportunidad de comparar teorías e hipótesis alternas para explorar la realidad desde diversas perspectivas; en la misma, se efectuó el cruce de información entre los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas a profundidad realizadas, la información establecida por los doctrinarios y el análisis grupal que se realizó sobre los datos obtenidos, en razón a las categorías de análisis establecidas, con el propósito de establecer conclusiones y recomendaciones tendientes a erradicar el problema del despido de trabajadores Municipales, que se ven envueltos en procesos penales.

4. **Elaboración de Matrices:** Con el propósito de facilitarle al lector, la comprensión de la información obtenida, por medio del proceso de información llevado a cabo, evitando interpretaciones erróneas en el análisis de resultados, se hizo un vaciado de datos en matrices en donde se analizara y sintetizara lo expuesto por cada entrevistado, así como un análisis general, que se elaborara de lo expuesto por los entrevistados.

3.8 RESULTADOS ESPERADOS

En el proceso de información denominado **“GARANTIAS CONSTITUCIONALES QUE SE LE VULNERAN A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES CUANDO HAN SIDO DESPEDIDOS POR ENFRENTAR UN PROCESO PENAL”**, se pretende:

- ✓ Conocer como se está aplicando la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, en relación al trabajador municipal y su estabilidad laboral.
- ✓ Identificar el impacto de la aplicación de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, en la protección de la estabilidad laboral del trabajador municipal.
- ✓ Comprobar si mediante la Legislación se contribuye a la protección del trabajador municipal en referencia a su estabilidad laboral, cuando ha sido procesado penalmente, y este ha sido encontrado inocente.

3.8 SUPUESTOS RIESGOS

En el presente diseño se especifican los pasos que se tomaran para verificar aspectos eventuales y señalar eventos relacionados en la recolección de la información y detallar el ambiente en que se efectúa el estudio, esto quiere decir que el investigador debe de decir donde se llevara a cabo la investigación.

1. Factor Jurídico.
2. Factor Social.
3. Viabilidad de la Entrevista.

3.9 CONSIDERACIONES ÉTICAS.

Como bien se conoce los objetos a investigar tienen un papel de suma importancia en la cual los informantes se ven limitados por su posición y función que desempeñan en su cargo, en cuanto brindar la información requerida, asegurando que la misma sea confidencial y con valoraciones éticas.

3.10 PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Los recursos empleados dentro de la investigación son los siguientes:

A. Humanos

- a) Grupo de Investigación
- b) Asesor de Trabajo
- c) Sujetos de la Investigación
- d) Sujetos de la Entrevista

B. Material

- a) Papel Bond
- b) Libros
- c) Lápices
- d) Bolígrafos
- e) Marcadores
- f) Grabadora de Bolsillo
- g) Corrector
- h) Folders
- i) CD'S
- j) Anillados
- k) Memoria USB
- l) Libreta de Apuntes
- m) Acceso a Internet
- n) Tinta
- o) Equipo de computadoras e Impresoras

- p) Cámara
- q) Impresiones
- r) Empastado
- s) Otros

C. Financiamientos

Mil dólares de los Estados Unidos de Norte América, desde el 15 de marzo de dos mil doce hasta septiembre de dos mil doce.

CAPITULO IV

ANALISIS Y

DISCUSION DE LOS

RESULTADOS

CAPITULO IV

4.1 ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Las Garantías Constitucionales, son acciones que tienen como propósito proteger los derechos reconocidos por la Constitución, su fin esencial es garantizar la primacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos constitucionales. Dentro de estas garantías encontramos las que protegen el Derecho al Trabajo, estas se encuentran en la Sección Segunda de nuestra Constitución, y como establece el Art. 37 del mismo cuerpo normativo, el trabajo es una función social, que goza de la protección del Estado.

Dicha protección y tal como lo manda la Constitución en su Art. 38, el trabajo estará regulado por un Código, que tendrá que armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, de este mandato nace lo que conocemos como Código de Trabajo. Sin embargo, el Código de Trabajo, norma relaciones específicas laborales, en donde no queda comprendida la diversa gama de trabajadores, empleados y funcionarios que prestan sus servicios en el mercado laboral salvadoreño.

Es por eso, que surge la necesidad de crear otros cuerpos normativos que paralelamente a la Constitución y al Código de Trabajo, regulen las relaciones de trabajo; dentro de estos se encuentra la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Por lo antes expuesto, se presenta la triangulación de los datos obtenidos de la investigación sobre las garantías constitucionales vulneradas a los trabajadores municipales, quienes son despedidos por enfrentar un proceso penal; la cual fue realizada en la Zona Occidental del país, específicamente en las Alcaldías de las Cabeceras Departamentales de Santa Ana, Ahuachapán, y Sonsonate, así mismo en los Juzgados Laborales correspondientes; siendo sujetos de estudio, los miembros de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, el Alcalde Municipal, y los Jueces de lo Laboral.

Naturaleza del cargo desempeñado por los entrevistados.

Con respecto a los cargos que desempeñan los sujetos de estudio para la entrevista dirigida a miembros de la Comisión de la Carrera Administrativa, el entrevistado de la Alcaldía Municipal de Santa Ana es Colaborador Jurídico de la misma, el de la Alcaldía de Ahuachapán miembro del programa PATI, y el de la Alcaldía de Sonsonate Auxiliar de la Gerencia, además los tres sujetos de estudio son integrantes la Comisión de la Carrera Administrativa.

El mandato de ley se cumple a cabalidad tal y como se establece en el Art. 17 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, toda entidad Municipal debe por obligación de crear una Comisión de la Carrera Administrativa, y por lo visto en nuestra investigación, lo mismo se comprueba; en relación a la conformación de la Comisión de la Carrera Administrativa, tal y como lo regula el Art. 18 del mismo cuerpo legal, Las Comisiones Municipales deben estar integradas por un representante del Concejo Municipal, el Alcalde Municipal o su representante, un representante de los servidores públicos municipales de los niveles de dirección y técnico, y un representante de los servidores públicos de los niveles de soporte administrativo y operativo; cumpliéndose lo anterior en las Alcaldías de la zona Occidental de nuestro país.

Garantías Constitucionales en relación a la protección de los empleados públicos municipales.

Las garantías constitucionales como el conjunto de instrumentos procesales, establecidos por la norma fundamental, tienen su aplicación en una ley secundaria en la cual trasciende la protección constitucional, siendo para este caso, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Los entrevistados por parte de la Comisión de la Carrera Administrativa en relación a las garantías constitucionales que protegen a los empleados municipales expresaron: Santa Ana "se violentan, las garantías no importando los derechos constitucionales que protegen a todo trabajador"; Ahuachapán "Son las indicadas, ya que permite la protección de los derechos de los compañeros, sin ningún tinte político, sino de una manera justa"; Sonsonate "la relevancia de las garantías constitucionales es que estas se deben de proteger".

Los sujetos de estudio de la entrevista dirigida a los Alcaldes Municipales de las Cabeceras Municipales de la zona Occidental del país al respecto, expresaron: Santa Ana “Pues si considero las garantías constitucionales son suficientes para la protección de los empleados y las damos a conocer”; Ahuachapán “Las garantías laborales que tienen los empleados municipales consideramos son las suficientes para que velen por su bienestar y por su estabilidad laboral”; Sonsonate “Las garantías Constitucionales que protegen a los empleados son muchas y les son suficientes para su protección.”

Tomando en cuenta la pluralidad de opiniones con respecto a este tema, se concluye que es en la Alcaldía Municipal de Santa Ana, el lugar de la zona Occidental del país en el que estas garantías se vulneran, el entrevistado por parte de la Comisión de la Carrera Administrativa hizo relevancia, que por la naturaleza partidaria de la Alcaldía, si no se comulga con los ideales de la misma, la estabilidad del empleado está en riesgo, lo que no permite la protección practica de las garantías constitucionales en esta entidad municipal.

Leyes que regulan las relaciones entre los empleados públicos municipales y las autoridades municipales.

Es necesario armonizar el ambiente de trabajo, garantizando la existencia de derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos, es por eso que se crean las diferentes leyes que aseguren un equilibrio y trato justo para ambos.

Dentro de las Alcaldías Municipales, existe una diversidad de trabajadores, los cuales serán protegidos por distintas leyes dependiendo de la forma en la que estos hayan sido contratados, siendo así el caso de los que tiene un contrato individual de trabajo los que son protegidos por el Código de Trabajo, los que están bajo planilla, aquellos que son protegidos por la Ley del Servicio Civil, y los empleados y funcionarios públicos, quienes son protegidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Con esta investigación se constató lo anterior ya que en las tres entidades municipales en estudio, expresaron normarse por diversos cuerpos

legales, entre ellos los siguientes: Ley del Servicio Civil, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Ley de Salarios, Reglamento Interno de la Municipalidad, estas en armonía con la Constitución de la Republica.

De la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

La aplicabilidad o no de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal en ocasiones se vuelve subjetiva pues tanto los empleados municipales como los miembros de la Comisión de la carrera Administrativa Municipal, hacen las valoraciones de la aplicabilidad de la ley de acuerdo a la estabilidad y el ambiente laboral que tengan dentro de la municipalidad, y no en cuanto a los procedimientos que establece la ley.

En este aspecto lo importante es identificar cual es la aplicación a la que se refieren los entrevistados, pues es claro que la ley no se aplica a favor de los empleados, debido a la diversidad de leyes que norman a las entidades municipales, se invisibiliza el proceder de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal dentro de ellas.

Ahora bien, en lo relativo al Órgano Judicial la inaplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es el factor común en la opinión de los Jueces de lo Laboral; curiosamente lo anterior no solo es opinión de los jueces, sino por todas las partes involucradas en la misma, y mientras esto sucede no existe ningún ente que se encargue por darle verdadera vida jurídica a dicha norma legal.

Procedimiento administrativo que se sigue en el caso que un empleado Municipal este enfrentando un proceso penal.

Solicitar esta clase de procedimiento, es la consecuencia cuando el empleado o funcionario está siendo procesado por la supuesta comisión de un ilícito penal, según la Ley de la Carrera Administrativa en su Art. 73: “*En los casos de sentencia judicial condenatoria por delito doloso, debidamente*

ejecutoriada, bastará el informe del Juez respectivo o la certificación extendida por el mismo para iniciar el procedimiento para el despido

Es en este punto que la entidad municipal se auxilia del Órgano Judicial, para proceder al despido del empleado o el funcionario, esto se norma por la misma ley en comento, con el fin de dar cumplimiento a Art. 12 de la Constitución de la Republica, y por igual de darle relevancia al debido proceso, como se establece en el Art. 14 de la Cn “Corresponde únicamente al Órgano Judicial la facultad de imponer penas, no obstante la autoridad administrativa podrá sancionar, mediante resolución...y previo el debido proceso”

Ahora bien, según la investigación, los miembros de la Comisión de la Carrera Administrativa, que son los que por ley están facultados para supervisar y realizar los procedimientos administrativos que en la Entidad Municipal se realicen, expresaron: Santa Ana *“Nosotros esperamos la resolución del juez para tomar las medidas necesarias, porque tenemos que esperar una resolución judicial.”*

Ahuachapán *“Cuando el empleado ya tiene una resolución judicial se le aplica el reglamento interno con el apoyo de la unidad jurídica de la municipalidad.”* Sonsonate *“El procedimiento es diferente para cada trabajador, ya que a unos los rige el código de trabajo y a otros la ley de la carrera administrativa municipal. Pero en la municipalidad se da el derecho de audiencia, se presenta el caso al consejo municipal pero este proceso se sigue cuando ya se tiene una sentencia judicial.”*

Lo anterior evidencia que no se tiene de forma determinada ningún procedimiento a seguir al presentarse un caso como el que se estudia; lo que sí se puede establecer es que en ningún caso se rigen por los procedimientos establecidos en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, y mucho menos opera la Comisión de la misma, pues son otras instancias a las que se les delega la intervención en este tipo de conflictos.

El problema radica, en las diversas normativas jurídicas que deben aplicarse dentro de una Entidad Municipal, lo que provoca una confusión al

momento de qué ley será la aplicable para determinada situación, opacando la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa, para estos casos. Este no es el único problema que se suscita con esto, ya que por igual y como lo explicamos anteriormente, el fin de que el Órgano Judicial intervenga en la relación laboral de los empleados y funcionarios públicos municipales, es brindarles a los mismos, un juicio público, en el que puedan aportar pruebas suficientes para salvaguardar su estabilidad laboral, todo esto en el marco del debido proceso.

Se pudo constatar con la investigación que no se aplica la Ley de la Carrera Administrativa, en lo relativo al procedimiento que se sigue para el despido de un empleado o funcionario que haya enfrentado un proceso penal, y el mismo haya sido declarado inocente, pues al no realizarse el procedimiento establecido en la ley, se vulneran las garantías constitucionales, de la estabilidad laboral y del debido proceso.

Del papel del Órgano Judicial, y la intervención que la Ley Administrativa Municipal le faculta.

El juez es la autoridad pública que sirve en un tribunal judicial y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional, para impartir justicia. Dentro de la investigación, se tomaron como sujetos de estudio a los tres Jueces de lo Laboral de las Cabeceras Departamentales de la zona Occidental del país.

El papel que juega el Órgano Judicial, dentro de la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa, es fundamental. Pues según la ley y sus atribuciones a la Comisión de la Carrera Administrativa, estos tienen una sola limitante, que es la del despido de empleados y funcionarios, tal y como se establece en el Art. 17 del mismo cuerpo normativo *“Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, son los organismos colegiados encargados de aplicar la ley en los casos en que de manera directa se resuelva sobre los derechos de los funcionarios o empleados, con excepción de la aplicación del régimen disciplinario referente a despidos...”*

Es entonces el Órgano Judicial, en especial los jueces de primera instancia, quienes deben conocer sobre los casos de despidos que dentro de la Entidad Municipal y que bajo la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, se realicen, tal y como se regula en el Art. 67 del referido cuerpo legal.

El proceso que se sigue en los Juzgados de lo laboral es el establecido en el Código de Trabajo, pero sería importante que para mayor protección de los empleados Municipales, a la hora de entablar este tipo de proceso en el Juzgado de lo laboral, antes de dársele el tramite respectivo, se les exigiera jurídicamente hablando a las autoridades Municipales, que se agote la instancia municipal, tal y como lo establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, ya que aparte de la protección laboral, también se le daría mayor aplicación a la Ley.

Todos los datos expuestos anteriormente nos indican, que en efecto existen vulneraciones a las garantías constitucionales de los empleados y funcionarios públicos, contemplados dentro de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, debido a la confusión que generan las diversas normas jurídicas aplicables dentro de las Entidades Municipales, lo que opaca en si el normar de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Como fue expuesto anteriormente, esto produce un problema con efecto de cascada, pues al no regular las acciones conforme a la ley que fue creada para tal fin, se genera una infinidad de vulneraciones constitucionales a los empleados en general; en especifico a los empleados y funcionarios públicos, que son despedidos por haber enfrentado un proceso penal, por la misma inaplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa, se les vulneran las Garantías Constitucionales como, el derecho a la estabilidad laboral, el principio del debido proceso y el principio de legalidad, entre los más importantes.

CAPITULO V:
CONCLUSIONES
Y RECOMENDACIONES

CAPITULO V:

5.1 CONCLUSIONES

El hombre en sus orígenes tenía otra visión del trabajo, pero con el pasar del tiempo, tanto el hombre como el trabajo evolucionaron, hasta llegar a convertirse en el verdadero progreso de la humanidad. Los diferentes acontecimientos que marcaron la historia de la humanidad y que fueron de gran importancia para la creación de los derechos inalienables del hombre son los que han marcado la pauta en la historia del trabajo hasta llegar hoy en día a crear los cuerpos normativos que regulan la relación del trabajo.

En nuestra investigación se establecieron los diferentes procesos sancionatorios que establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, así como cuando un empleado que se encuentra bajo el régimen de esa ley comete alguna falta, partiendo de lo anterior se concluye que la aplicación de la Ley antes mencionada es fundamental para la protección de las garantías Constitucionales de los empleados Municipales, y que si la misma no se aplica tal como se ha establecido los mismos se enfrentan a una seria vulnerabilidad de derechos laborales.

La Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es una norma jurídica creada con el fin de garantizar el cumplimiento de derechos y deberes de los empleados Municipales, los procedimientos establecidos en la Ley procuran la estabilidad laboral de los antes mencionados, sin embargo la inaplicabilidad, o la diversidad de normas jurídicas, sin que exista un orden cronológico de aplicación de los cuerpos legales, muchas veces lejos de proteger, afecta las garantías laborales de los empleados, puesto que el empleador utiliza la que considere conveniente para el y no para el empleado. Además la falta de funcionamiento de las comisiones de la Carrera Administrativa Municipal, es otro de los factores que contribuyen a la inaplicabilidad de la Ley ya que aunque estas Comisiones sean conformadas.

Esto es solo un procedimiento más pues, cuando los empleados enfrentan un problema en la municipalidad, estos no cuentan con el auxilio de las Comisiones, ni con el proceder que la Ley establece.

Es lamentable además que el tener un proceso penal signifique el despido para los empleados, aunque dicho proceso no este relacionado con sus actividades laborales. Por lo que concluimos que el despido además de ser una sanción drástica, es una forma de poner fin al vínculo laboral entre el empleado y el empleador. Pero para ello se requiere que dicho despido sea solicitado por la autoridad competente del municipio el cual debe de proveer las pruebas necesarias para fundamentar el porqué de la solicitud del despido, basándose en las diferentes causales establecidas en la misma Ley; de igual forma el demandado puede presentar prueba para contrarrestar la pretensión del demandante ante el Juez de lo Laboral o el Juez de competencia en la materia.

De cumplirse con el procedimiento antes mencionado, se le estaría dando cumplimiento a la legislación Salvadoreña, y se estaría dando una verdadera protección a los empleados Municipales. En conclusión la estabilidad laboral de los empleados municipales, y la armonía entre empleado y empleador se puede dar con el simple hecho de cumplir los procesos establecidos en la Ley, en donde la misión principal es la protección de las Garantías Laborales de los empleados Municipales.

5.2 RECOMENDACIONES

- Le recomendamos a la Asamblea Legislativa hacer una revisión exhaustiva de la normativa de la Carrera Administrativa Municipal, objeto de estudio de nuestra investigación, pues la misma no contempla la prueba que debe de incorporarse en el caso de la solicitud de despido, así como no se especifica ningún medio probatorio.

- Es preciso que los funcionarios que deben cumplir con el debido proceso jueguen un papel importante a la hora de contratar a los particulares, protegiendo sus intereses y los del trabajador por mandato constitucional. Es por esto que cuando un trabajador sea despedido debe de hacer uso de las garantías constitucionales, que el estado le proporciona, dicho trabajador no debe permitir arbitrariedades en su contra.
- Es necesario, que se les dé un papel importante a las comisiones de la Carrera Administrativa Municipal, y que estas no sean creadas solo para cumplir un requisito mas, sino por el contrario participen de manera activa en la resolución de conflictos entre la municipalidad y los trabajadores, tal y como lo establece la ley.
- Se les recomienda a los profesionales, estudiantes y a las autoridades universitarias, que conozcan diferentes fuentes del derecho laboral para proponer cambios fundamentales y de beneficios a la clase trabajadora; creando programas de capacitación o de difusión de la legislación pertinente para la protección de sus derechos laborales.
- Recomendamos a los legisladores revisar y reformar en lo pertinente a los requisitos de la demanda y medios de impugnación, pues es necesario que se incorporen los requisitos de como entablar o formular dicha demanda que debe presentarse ante el Juez de lo Laboral, o el Juez con competencia en la materia; pues la Ley no contempla las formalidades de la demanda.

ANEXOS

Citas Bibliográficas

- ¹ Fue la primera constitución de un imperio alemán fundado en [1871](#) por [Otto von Bismarck](#).
- ² Es la norma suprema del [ordenamiento jurídico](#) del [Reino de España](#), a la que están sujetos los poderes públicos y los ciudadanos de España, en vigor desde el [29 de diciembre](#) de [1978](#).
- ³ Sentencia de 13-V-98, Amp. 265-97
- ⁴ Sentencia de 22-X-99, Inc.3-93
- ⁵ Perry Becke, Theo Toonen (eds), *Civil Service Systems in Comparative Perspective*, Indiana University Press, Bloomington, 1996. Citado por Francisco Longo, *La reforma del servicio civil en las democracias avanzadas: merito con flexibilidad, trabajo comisionado* por el Banco Iberoamericano de Desarrollo para la primera reunión del Dialogo Regional de Política de Gestión Pública y Transparencia, Washington, 26-27 abril 2001, p. 7. Citado con autorización del autor.
- ⁷ Michel rozier, *La transición del paradigma burocrático a una cultura de gestión pública*, documento presentado en el Congreso Interamericano del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Publica, celebrado en Rio de Janeiro, Brasil, del 7 al 9 de noviembre de 1996.
- ⁸ José Alberto Bonifacio, "La experiencia argentina en materia de profesionalización de la función pública y la capacitación", en *Reforma y Democracia*, núm. 4, julio de 1995,p.1.
- ⁹ Juan Pablo Guerrero Aparan, *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México*, Centro de investigación y Docencia Económicas, septiembre de 2000, p.9.
- ¹⁰ David Osborne, *Un servicio civil dinámico a lo largo del tiempo: la tendencia global a la transformación de las instituciones*, ponencia presentada en el *Foro Profesionalización del Servicio Público en México: Hacia la Innovación y la Democracia*, celebrando en la Universidad Iberoamericana, 24 de Febrero de 2003.
- ¹¹ Quintero, César. *La Evolución Constitucional de Panamá*,_Segunda Edición. Centro de Investigación Jurídica. Facultad de Derecho y Ciencias Política. Imprenta Universitaria. Panamá, 1993. Pag. 54.
- ¹² El **Código Civil Francés** (llamado **Código de Napoleón** o **Código Napoleónico**) es uno de los más conocidos [códigos civiles](#) del mundo. Denominación oficial que en [1807](#) se dio al hasta entonces llamado Código Civil de los [franceses](#), aprobado por la Ley de [21 de marzo](#) de [1804](#) y todavía en vigor, aunque con numerosas e importantes reformas.
- ¹³ Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales*._ Editorial Heliasta, Buenos Aires. 1981. Pag. 518.
- ¹⁴La Hermenéutica dentro de la Investigación Cualitativa (Página consultada el día 18 de Mayo de 2012) Dirección URL: <http://www.monografias.com///hermeneutica.shtml>.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS.

Entrevista Dirigida a las comisiones Municipales de la carrera Administrativa Municipal, de las tres cabeceras departamentales del Occidente del País.

1- ¿Qué cargo ocupa en la Institución?

2- ¿Como considera usted las garantías Constitucionales en relación a la protección de los empleados Públicos Municipales?

3- ¿Qué leyes conoce usted que regulan las relaciones entre los empleados Públicos Municipales y las autoridades Municipales?

4- ¿Qué opinión tiene usted de la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?

5- En el caso que un empleado Municipal tenga un proceso penal ¿Que procedimiento administrativo se ha seguido de parte de las autoridades con dicho trabajador?

6- ¿En el caso que las autoridades Municipales resuelvan contra el trabajador que otras alternativas legales han utilizado o se pueden utilizar?

7-¿Cómo considera usted que se ha aplicado la ley de la carrera Administrativa Municipal en los casos que a un trabajador se le imputa un delito penal?

8- ¿Qué otras leyes considera usted que protege los derechos de los empleados Municipales?

9-¿Qué recomendaciones haría usted en relación a la positividad de la ley de la Carrera Administrativa Municipal, respecto a los trabajadores?

PREGUNTA 1	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>1- ¿Qué cargo ocupa en la Institución?</p>	SANTA ANA	<p>Colaborador Jurídico de la Gerencia General, y miembro de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal</p>	<p>La Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, regulada en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es el organismo colegiado encargado de aplicar la ley en los casos en que de manera directa se resuelva sobre los derechos de los funcionarios o empleados; garantizando la legalidad y transparencia de los procedimientos.</p>	<p>Corresponde a las Comisiones de la Carrera Administrativa la aplicación de la Ley de la Carrera Administrativa en los casos en que de manera directa se deba resolver sobre los derechos de los funcionarios y empleados. A ellas corresponden atribuciones y funciones concretas relacionadas directamente con el acceso y ascenso de los servidores municipales y con el régimen disciplinario, todo con el objeto de garantizar la legalidad y transparencia de los procedimientos que al efecto se realicen. También tienen encomendadas funciones de mediación y otras relacionadas con el esclarecimiento de las violaciones a los derechos de los funcionarios o empleados por parte de las autoridades municipales.</p>
	AHUACHAPAN	<p>Coordinador del programa Paty, y miembro de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal</p>		
	SONSONATE	<p>Auxiliar de Gerencia General, y miembro de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal</p>		

PREGUNTA 2	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Cómo considera usted las garantías Constitucionales en relación a la protección de los empleados Públicos Municipales?</p>	SANTA ANA	<p>Mi opinión es que se violentan, las garantías no importando los derechos constitucionales que protegen a todo trabajador</p>	<p>Se entiende por garantía constitucional el conjunto de instrumentos procesales, establecidos por la norma fundamental, con objeto de restablecer el orden constitucional cuando el mismo sea transgredido por un órgano de autoridad política.</p>	<p>La Carrera administrativa en El Salvador ha sido prácticamente inexistente, no obstante que las últimas</p>
	AHUACHAPAN	<p>Son las in dicadas, ya que permite la protección de los derechos de los compañeros, sin ningún tinte político, sino de una manera justa.</p>	<p>Estas garantías constitucionales tienen su aplicación en una ley secundaria en la cual se expande la protección constitucional.</p>	<p>Constituciones Políticas, han ordenado su implementación. El objetivo fundamental de la carrera administrativa es la organización de la función pública.</p>
	SONSONATE	<p>Considero que por la relevancia de las garantías constitucionales estas se deben de proteger, por ejemplo: Una de las garantías que se debe de resguardar a un empleado municipal es que se le mantenga su plaza mientras no haya una resolución judicial que lo perjudique.</p>		<p>La carrera administrativa genera una interacción entre la Administración y el empleado o funcionario en la que ambos se exigen y se benefician.</p>

PREGUNTA 3	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué leyes conoce usted que regulan las relaciones entre los empleados Públicos Municipales y las autoridades Municipales?</p>	SANTA ANA	Ley del Servicio Civil, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Reglamento Interno.	<p>Es necesario armonizar el ambiente de trabajo, garantizando la existencia de derechos y obligaciones tanto de los tanto de los trabajadores como de los patronos, es por eso se crean las diferentes leyes que aseguren un equilibrio y trato justo para ambos.</p>	<p>Dentro de las Alcaldías Municipales, existen una diversidad de trabajadores, los cuales serán protegidos por distintas leyes dependiendo de la forma en la que estos hayan sido contratados, siendo así el caso de los que tiene un contrato individual de trabajo los que son protegidos por el Código de Trabajo, los que están bajo planilla, aquellos que son protegidos por la Ley del Servicio Civil, y los trabajadores del área administrativa, quienes son protegidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.</p>
	AHUACHAPAN	Las leyes más importantes para nosotros son los reglamentos internos, y la misma ley de la Carrera Administrativa Municipal.		
	SONSONATE	El reglamento interno que tiene que estar en armonía con la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, la Ley de Asuetos y el Código de Trabajo.		

PREGUNTA 4	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué opinión tiene usted de la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?</p>	SANTA ANA	<p>No se cumple, no hay aplicación, se violenta el debido proceso, por ej: en la Alcaldía de Santa Ana existen trabajadores que se regulan por la Ley del Servicio Civil, otros por Ley de Carrera Administrativa, otros por Código de Trabajo, al igual como deberían de realizarse sus contrataciones, sin embargo violentan el debido proceso pues en la práctica no se realiza en base a un concurso, o con avisos en periódicos de mayor circulación de los requerimientos y aptitudes de las personas que se desean contratar, sino que por compadrismos políticos, simplemente contratan y contratan sin realizar el debido proceso para ello, en la Alcaldía todas las acciones y decisiones que se toman son meramente políticas</p>	<p>No todo derecho vigente es positivo, ni todo derecho positivo es vigente. La vigencia es atributo puramente formal, el sello que el Estado imprime a las reglas jurídicas consuetudinarias, jurisprudenciales o legislativas sancionadas por él. La positividad es un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente.</p>	<p>La aplicabilidad o no de la ley de la carrera Administrativa Municipal en ocasiones se vuelve subjetiva pues tanto los empleados municipales como los miembros de la Comisión de la carrera Administrativa Municipal, hacen las valoraciones de la aplicabilidad de la ley de acuerdo a la estabilidad y el ambiente laboral que tengan dentro de la municipalidad, y no en cuanto a los procedimientos que establece la ley.</p>
	AHUACHAPAN	<p>En cuanto a la aplicabilidad de la ley, todos los empleados consideramos que es una ley justa, por lo tanto trabajamos en base a ello.</p> <p>La aplicabilidad es positiva, pero</p>		

	SONSONATE	en relación de que los trabajadores municipales puedan pertenecer a un sindicato, aquí la ley deja un vacío tanto en el Código Laboral en relación con la Ley Administrativa Municipal.		
--	-----------	---	--	--

PREGUNTA 5	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>En el caso que un empleado Municipal tenga un proceso penal ¿Que procedimiento administrativo se ha seguido de parte de las autoridades con dicho trabajador?</p>	SANTA ANA	<p>El proceso administrativo es la suspensión del trabajador de sus labores, y siempre y cuando no exista una sentencia en su contra, este podrá volver a su trabajo después de ser enjuiciado.</p>	<p>El procedimiento administrativo a seguir según la Ley de la Carrera Administrativa es la suspensión previa. Esta se aplica en casos en que la presencia en el lugar de trabajo del empleado o funcionario cuyo despido haya decidido la autoridad nominadora, constituye grave peligro o problema para el normal funcionamiento de la administración.</p>	<p>Cada una de las municipalidades de las cabeceras departamentales del occidente del país, tiene una manera diferente de proceder, sin embargo entre las mismas existe la semejanza que al enfrentar uno de sus empleados municipales un proceso penal, la plaza del mismo se mantiene en espera mientras se da una resolución judicial. Por lo tanto la estabilidad laboral del empleado municipal va a depender del tipo de resolución que se dé en su contra, pues de resultar culpable, aunque no se restrinja la libertad ambulatoria del mismo, este será despedido, aunque se trate de casos completamente aislados.</p>
	AHUACHAPAN	<p>En el caso de que un empleado tenga problemas penales, la actitud del consejo Municipal, es dejarlo en su puesto de trabajo hasta obtener una sentencia, nunca se decide antes de tener esa resolución.</p>		
	SONSONATE	<p>El procedimiento es diferente ya que a unos los rige el código de trabajo y a otros la ley de la carrera administrativa municipal. Pero en la municipalidad se da el derecho de audiencia, se presenta el caso al consejo municipal pero este proceso se sigue cuando ya se tiene una sentencia judicial. Pero cuando no la hay se suspende</p>		

de previamente en todo lo que
se sigue el proceso.

PREGUNTA 6	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿En el caso que las autoridades Municipales resuelvan contra el trabajador que otras alternativas legales han utilizado o se pueden utilizar?</p>	SANTA ANA	<p>En el caso que el trabajador haya sido procesado penalmente no se han dado casos que hayan llegado al conocimiento de esta comisión acerca de que las o alguna autoridad municipal haya resuelto en contra del trabajador, pues de no tener una sentencia condenatoria como ya les exprese, este es reincorporado a sus funciones</p>	<p>El proceso jurisdiccional es aquel destinado a solucionar conflictos de interés de relevancia jurídica. Cada municipalidad, utiliza distintos procedimientos que son establecidos por las diversas normas jurídicas que le son aplicables, así pues, los trabajadores municipales dependiendo de su forma de contratación, pueden recurrir a otras alternativas legales para garantizar su estabilidad laboral.</p>	<p>En cuanto al derecho al trabajo, que es una de las Garantías Constitucionales más importantes de las que gozan los trabajadores, se puede ver que en cuanto al tema en cuestión si se protege, aclarando y recalando a la vez que esto se da solo hasta que exista una resolución judicial, pues una vez emitida la misma, no hay ningún elemento que garantice la continuidad del empleado, sin importar el agravio que se cause en el momento de ser despedido, y sin ofrecerle alternativas viables para la conservación de su empleo.</p>
	AHUACHAPAN	<p>Nunca el Consejo Municipal ha resuelto en contra de los empleados. Existe una relación cordial entre el consejo y nosotros.</p>		
	SONSONATE	<p>Otra vía que tenemos como empleados es acudir a los Juzgados de lo laboral, para ver si allí se nos puede resolver, esto es en los conflictos en general.</p>		

PREGUNTA 7	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Cómo considera usted que se ha aplicado la ley de la carrera Administrativa Municipal en los casos que a un trabajador se le imputa un delito penal?</p>	<p>SANTA ANA</p>	<p>No en este caso la ley no es positiva, no se aplica, ya que no se lleva bajo la comisión de la carrera administrativa municipal, sino que en la práctica lo resuelven los asesores del Consejo Municipal, o el Alcalde, ej En caso de que un trabajador haya sido procesado penalmente y este haya sido reincorporado a sus funciones, pero dentro de unos meses vuelve a cometer a otro ilícito, reincidiendo en una acción delictiva, estas son decisiones y consideraciones que debe analizarse para una futura reincorporación, sin embargo esto también se ve violentado el debido proceso, pues son funciones que debe realizar la comisión de la carrera</p>	<p>La autoridad nominadora al seguir el procedimiento de despido, por un hecho ajeno a la administración municipal, como es la comisión de un delito doloso por parte del empleado o funcionario por el cual ha sido condenado y guarda prisión o es prófugo de la justicia, razones ambas por las que no puede desempeñar el cargo. Debe de auxiliarse del Órgano Judicial, para que este avale el despido, que la Entidad Municipal previo acuerdo a decido debe de implementársele al</p>	<p>La creación de diversos cuerpos legales para la protección de los derechos de los empleados municipales ha sido una de las estrategias de nuestros gobernantes para dirimir lo mayor posible las problemáticas que este tipo de Instituciones presenta, sin embargo con la creación de los mismos no se solucionan los problemas, ya que los trabajadores ven la necesidad de la aplicación pertinente de las mismas en este caso, urge para los empleados Municipales que se le dé cumplimiento a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.</p>

	AHUACHAPAN	<p>administrativa municipal, pero en la práctica no se nos da esta función.</p> <p>Como comisión hemos aplicado la ley de manera justa y equitativa para todos, para no afectar a nadie en ningún proceso.</p>	trabajador municipal.	
	SONSONATE	<p>Como empleado y miembro de la carrera administrativa municipal, le puedo decir que lamentablemente la Ley de la carrera administrativa municipal no se aplica en este tipo de conflictos dentro de la alcaldía.</p>		

PREGUNTA 8	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué otras leyes considera usted que protege los derechos de los empleados Municipales?</p>	SANTA ANA	Código de Trabajo, para el caso de los trabajadores que están bajo contrato.	<p>Dentro de las Entidades Municipales en nuestro país, por la diversidad de trabajadores que las integran, se hace necesario implementarles a cada uno de ellos, una ley especial la cual los rija, siendo el caso de los que han sido empleados por contrato individual de trabajo a los que se les aplica el Código de Trabajo, aquellos que están contratados bajo planilla les es aplicable la Ley del Servicio Civil, y a aquellos servidores públicos que se clasifican en niveles de dirección, técnicos, administrativos y operativos, regidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.</p>	<p>La divulgación de las Leyes protectoras de derechos como de obligaciones que tienen los empleados para con la municipalidad, es una actividad que no se da, lo que genera en la mayoría de casos la ignorancia de la ley, que aunque no se presume es una realidad dentro de la población de empleados municipales.</p>
	AHUACHAPAN	Los reglamentos internos de cada departamento de la municipalidad.		
	SONSONATE	Nosotros más que todo nos regimos del código municipal, y de los reglamentos internos de la alcaldía.		

PREGUNTA 9	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué recomendaciones haría usted en relación a la positividad de la ley de la Carrera Administrativa Municipal, respecto a los trabajadores?</p>	<p>SANTA ANA</p>	<p>La falta de aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal acarrea muchos problemas especialmente, para el bienestar y la estabilidad laboral de los trabajadores, por ej: en caso que se haya cometido una falta que sea amonestable según el reglamento interno, debe de haber una amonestación primero verbal, una escrita y después como última alternativa el Despido, pero no se realiza de esta manera. También el problema es que no se le atribuye a la comisión de la carrera administrativa municipal las atribuciones que la ley le regula, pues dentro de la Alcaldía hay una superioridad de poderes, en donde lo que diga el Jefe pesa mas a lo que opine o diga el</p>	<p>La Ley de la Carrera Administrativa Municipal, debe ser respetada y aplicada en las relaciones de trabajo que tienen con sus respectivos funcionarios y empleados todas las Municipalidades del país y todas las entidades municipales creadas de conformidad al Código Municipal, en sus Arts. 11, 12, 13 y 14, tales como fundaciones, asociaciones y empresas municipales.</p>	<p>La principal y más urgente recomendación que se hace es la aplicación de la Ley de la carrera administrativa municipal, pero mas allá de la aplicación debe de existir un ente contralor de la misma, ya que en la mayoría de casos la comisión de la carrera administrativa municipal, se queda corta en cuanto a conocimientos para el proceder de la misma.</p>

	AHUACHAPAN	<p>Trabajador, aunque este tenga la razón, o sea amparado por las leyes, ya que si el jefe no autoriza a la Comisión de conocer de estos casos, ellos no están facultados a conocerlos, ni mucho menos a darle cumplimiento a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.</p> <p>Hasta la fecha no se a encontrado ninguna dificultad, por lo tanto no hace falta ningún cambio.</p> <p>Que se dé un eficaz y estricto cumplimiento de la ley para que nosotros los trabajadores no salgamos perjudicados.</p>		
	SONSONATE			

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS.

Entrevista Dirigida a los Alcaldes Municipales, de las tres cabeceras departamentales del Occidente del País.

1- ¿Como considera usted las garantías Constitucionales en relación a la protección de los empleados Públicos Municipales?

2- ¿Qué leyes conoce usted que regulan las relaciones entre los empleados Públicos Municipales y las autoridades Municipales?

3- ¿Qué opinión tiene usted de la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?

4- En el caso que un empleado Municipal tenga un proceso penal ¿Que procedimiento administrativo se ha seguido de parte de las autoridades con dicho trabajador?

5- ¿En el caso que las autoridades Municipales resuelvan contra el trabajador que otras alternativas legales han utilizado o se pueden utilizar?

6-¿Cómo considera usted que se ha aplicado la ley de la carrera Administrativa Municipal en los casos que a un trabajador se le imputa un delito penal?

7- ¿Qué otras leyes considera usted que protege los derechos de los empleados Municipales?

8-¿Qué recomendaciones haría usted en relación a la positividad de la ley de la Carrera Administrativa Municipal, respecto a los trabajadores?

9- Usted como miembro del Concejo Municipal, ¿Cuál es el proceso a seguir para la conformación de la Comisión encargada del cumplimiento de la Ley de la carrera Administrativa Municipal?

	SONSONATE	son muchas. Una de las garantías que se debe de resguardar a un empleado municipal es que se le mantenga su plaza mientras no haya una resolución judicial que lo perjudique.	medio de la herramienta heterocompositiva denominada proceso, se derivan muchas otras que de modo directo la misma Constitución señala y las cuales resultan aplicables a cualquier proceso jurisdiccional.	
--	-----------	---	---	--

PREGUNTA 2	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué leyes conoce usted que regulan las relaciones entre los empleados Públicos Municipales y las autoridades Municipales?</p>	<p>SANTA ANA</p> <p>AHUACHAPAN</p> <p>SONSONATE</p>	<p>Aquí lo que se utiliza más es el reglamento de la alcaldía.</p> <p>Se aplica solo la ley de la carrera administrativa municipal ya que esta suprimió a la ley del servicio civil, y en ocasiones los reglamentos de cada departamento de la alcaldía.</p> <p>El reglamento interno que tiene que estar en armonía con la ley de la carrera administrativa municipal, la ley de asuetos y el código de trabajo</p>	<p>Dentro de las Entidades Municipales en nuestro país, por la diversidad de trabajadores que las integran, se hace necesario implementarles a cada uno de ellos, una ley especial la cual los rija, siendo el caso de los que han sido empleados por contrato individual de trabajo a los que se les aplica el Código de Trabajo, aquellos que están contratados bajo planilla les es aplicable la Ley del Servicio Civil, y a aquellos servidores públicos que se clasifican en niveles de dirección, técnicos, administrativos y operativos, regidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.</p>	<p>Resulta curioso darse cuenta que a pesar de contar con un cuerpo legal tan completo como lo es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, muchas municipalidades como las tres en estudio, tengan que auxiliarse de otras normativas para el buen desempeño como Consejo Municipal frente a los empleados municipales, utilizando muchas veces normativas que ya para nuestra legislación quedaron obsoletas.</p>

PREGUNTA 3	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué opinión tiene usted de la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?</p>	<p>SANTA ANA</p>	<p>Yo creo que con todas las cosas que estamos haciendo la estamos aplicando, lo único que ahorita no se ha elegido la comisión, porque se acaba de elegir la junta directiva del sindicato, con quienes nos reunimos periódicamente, para resolver las situaciones que se dan con los trabajadores. Y así hemos mantenido en armonía la institución. Entonces de esa forma es que se pone en práctica la ley de la carrera administrativa municipal.</p> <p>La aplicación que tiene dentro de la alcaldía la Ley, es la correcta, pues se encarga del control dentro</p>	<p>No todo derecho vigente es positivo, ni todo derecho positivo es vigente. La vigencia es atributo puramente formal, el sello que el Estado imprime a las reglas jurídicas consuetudinarias, jurisprudenciales o legislativas sancionadas por él. La positividad es un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente</p>	<p>En este aspecto lo importante es identificar cual es la aplicación a la que se refieren los entrevistados, pues es claro que la ley no se aplica a favor de los empleados por lo tanto los entrevistados se muestran satisfechos con el proceder que tienen aunque no sea apegado a la Ley en estudio.</p>

	AHUACHAPAN	de esta.		
	SONSONATE	Pues los empleados se ven conformes con la aplicación que se le da a la Ley, tomando en cuenta que a ellos se les toma en cuenta en la aplicación de la misma.		

PREGUNTA 4	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>En el caso que un empleado Municipal tenga un proceso penal ¿Que procedimiento administrativo se ha seguido de parte de las autoridades con dicho trabajador?</p>	<p>SANTA ANA</p> <p>AHUACHAPAN</p> <p>SONSONATE</p>	<p>Nosotros esperamos la resolución del juez para tomar las medidas necesarias, porque tenemos que esperar una resolución judicial.</p> <p>Cuando el empleado ya tiene una resolución judicial se le aplica el reglamento interno con el apoyo de la unidad jurídica de la municipalidad, en primer lugar se trata de llegar a un acuerdo con la municipalidad a través del dialogo, siempre establecido en el reglamento interno.</p> <p>El procedimiento es diferente para cada trabajador, ya que a unos los rige el código de trabajo y a otros la ley de la carrera administrativa municipal. Pero en la municipalidad se</p>	<p>La autoridad nominadora al seguir el procedimiento de despido, por un hecho ajeno a la administración municipal, como es la comisión de un delito doloso por parte del empleado o funcionario por el cual ha sido condenado y guarda prisión o es prófugo de la justicia, razones ambas por las que no puede desempeñar el cargo. Debe de auxiliarse del Órgano Judicial, para que este avale el despido, que la Entidad Municipal previo acuerdo a decido debe de implementársele al trabajador municipal.</p>	<p>No se tiene de forma determinada ningún procedimiento a seguir al presentarse un caso como el que estamos estudiando, lo que sí se puede establecer es que en ningún caso se rigen por los procedimientos establecidos en la ley de la Carrera Administrativa Municipal, y mucho menos opera la comisión de la misma, pues son otras instancias las que se les delega la intervención en este tipo de conflictos.</p>

		<p>da el derecho de audiencia, se presenta el caso al consejo municipal pero este proceso se sigue cuando ya se tiene una sentencia judicial. Pero cuando no la hay se suspende de previamente en todo lo que se sigue el proceso.</p>		
--	--	--	--	--

	SONSONATE	<p>municipal.</p> <p>Los empleados se apoyan de la ley de la carrera administrativa municipal pero queda a discreción de ellos si siguen potra ley.</p>		
--	-----------	---	--	--

	SONSONATE	Pues se aplica de forma justa para todos garantizando siempre el bienestar del empleado.		
--	-----------	--	--	--

PREGUNTA 7	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué otras leyes considera usted que protege los derechos de los empleados Municipales?</p>	<p>SANTA ANA</p> <p>AHUACHAPAN</p> <p>SONSONATE</p>	<p>El código de trabajo y los reglamentos internos, porque por ejemplo el Cam tiene su reglamento interno ellos dependen exclusivamente del alcalde.</p> <p>Pues leyes son muchas pero nosotros aplicamos el código municipal los reglamentos y la ley de la Carrera Administrativa Municipal.</p> <p>El código de trabajo, y los reglamentos internos.</p>	<p>Dentro de las Entidades Municipales en nuestro país, por la diversidad de trabajadores que las integran, se hace necesario implementarles a cada uno de ellos, una ley especial la cual los rija, siendo el caso de los que han sido empleados por contrato individual de trabajo a los que se les aplica el Código de Trabajo, aquellos que están contratados bajo planilla les es aplicable la Ley del Servicio Civil, y a aquellos servidores públicos que se clasifican en niveles de dirección, técnicos, administrativos y operativos, regidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.</p>	<p>La protección de los Derechos Laborales es uno de los principales retos que tienen las municipalidades hoy en día, lamentablemente al no tener un ordenamiento de las normas jurídicas los funcionarios municipales se enfrentan al problema de no saber cuál de todos los cuerpos legales destinados a este fin se puede utilizar, pues son muchas las leyes que pretenden la protección de estos derechos, sin establecer cuál es la principal para que las municipalidades se rijan por ellas.</p>

	SONSONATE	municipales puedan pertenecer a un sindicato aquí la ley deja un vacío tanto en el código laboral en Im relación con la ley administrativa municipal.		
--	-----------	---	--	--

PREGUNTA 9	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>Usted como miembro del Concejo Municipal, ¿Cuál es el proceso a seguir para la conformación de la Comisión encargada del cumplimiento de la Ley de la carrera Administrativa</p>	<p>SANTA ANA</p> <p>AHUACHAPAN</p>	<p>Los trabajadores nombran a sus representantes y el alcalde lo avala, además de que él es la cabeza de la comisión, y se hace cada año. Este año por lo de las fiestas julias no nos ha quedado tiempo, porque eso quita tiempo mas que no teníamos en donde poner la feria, entonces nos a costado.</p> <p>La comisión se hizo cuando la ley lo ordeno , se llevo a cabo reuniendo a todos los trabajadores para que estos eligieran a los representantes en este momento está la misma comisión por qué no ha habido cambio de jefatura o la administración en este caso serian 6 años de la comisión hasta que cambie la administración.</p>	<p>Las conformación de la Comisión de la Carrera administrativa serán electos de su seno por todos los servidores que asistieren, previa convocatoria por medio de nota circular, con señalamiento de lugar, día y hora hecha por el respectivo Alcalde o Alcaldes en caso de actuación asociada o por el máximo organismo de dirección en el caso de las Entidades Municipales. El acto de votación será presidido por un Presidente y un Secretario electos de entre los funcionarios y empleados de carrera de la municipalidad o municipalidades o de las entidades antes señaladas, asistentes según al caso, que deberá asentarse en acta. La votación será directa e i</p>	<p>El proceso de conformación de las comisiones de la carrera Administrativa Municipal se da conforme lo establece la Ley, sin embargo con la conformación de estas termina todo, sin que exista ninguna institución que sirva como ente contralor de la misma, para verificar la funcionalidad y el cumplimiento adecuado a lo establecido en la Ley.</p>

Municipal?	SONSONATE	Para la comisión se llaman o se hace convocatoria a los empleados municipales para que haya una asamblea para que elijan representantes de la comisión por un periodo de tres años en este momento está en proceso por que la comisión ya cumplió con su periodo.	igualitaria y las decisiones se Tomarán por mayoría simple.	
-------------------	-----------	---	--	--

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS.

Entrevista Dirigida a los Jueces de lo Laboral, de las tres cabeceras departamentales del Occidente del País.

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre la aplicabilidad de la ley de la Carrera Administrativa Municipal?
2. ¿En caso de que a este digno tribunal viniera una solicitud de despido de un trabajador municipal, de acuerdo a las normas del art. 67 de la Ley de la carrera Administrativa Municipal, cual sería su actitud desde el punto de vista jurídico?
3. De acuerdo a su experiencia en el derecho laboral, ¿Cómo considera usted las facultades que otorga la ley de la Carrera Administrativa Municipal, para la resolución de conflictos entre las autoridades y los empleados municipales?
4. ¿Considera que es necesario el auxilio de parte de los Juzgados de lo Laboral para salvaguardar la estabilidad laboral de los empleados municipales?
5. En el tiempo que tiene usted de laborar en esta institución ¿ha conocido algún caso de empleados municipales que se le han inculpado procesos penales?
6. ¿Cuál es el procedimiento a seguir, y la normativa legal que se les aplica?
7. ¿Qué recomendaciones podría hacer usted para mejorar y garantizar los derechos y las obligaciones de los empleados municipales respecto a la aplicabilidad de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?

PREGUNTA 1	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Qué opinión tiene usted sobre la aplicabilidad de la ley de la Carrera Administrativa Municipal?</p>	SANTA ANA	<p>Pues a mi criterio es una Ley muy poco conocida por los empleados municipales, y que los funcionarios municipales no saben aplicar.</p>	<p>No todo derecho vigente es positivo, ni todo derecho positivo es vigente. La vigencia es atributo puramente formal, el sello que el Estado imprime a las reglas jurídicas consuetudinarias, jurisprudenciales o legislativas sancionadas por él. La positividad es un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente.</p>	<p>La inaplicabilidad de la Ley de la carrera Administrativa Municipal, es el factor común en la opinión de los Jueces de lo Laboral; curiosamente lo anterior no solo es opinión de los jueces, sino por todas las partes involucradas en la misma, y mientras esto sucede no existe ningún ente que se encargue por darle verdadera vida jurídica a dicha norma legal.</p>
	AHUACHAPAN	<p>NO NOS ATENDIO</p>		
	SONSONATE	<p>Es una Ley que lamentablemente no se aplica, Por ejemplo aquí ustedes saben que cada 3 años, cuando hay cambio de municipalidad ahí viene la cortada de cabezas de todos los que no comulgan con ellos, primera violación a un derecho inherente de los trabajadores, derecho al trabajo, esa es una de las violaciones que se da.</p>		

PREGUNTA 2	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿En caso de que a este digno tribunal viniera una solicitud de despido de un trabajador municipal, de acuerdo a las normas del art. 67 de la Ley de la carrera Administrativa Municipal, cual sería su actitud desde el punto de vista jurídico?</p>	<p>SANTA ANA</p> <p>AHUACHAPAN</p> <p>SONSONATE</p>	<p>Según lo establecido en este artículo se debe de realizar un procedimiento de amonestación previo, sin embargo a este juzgado llegan dos tipos de casos de esta índole, el primero cuando si se respeta el debido proceso y solicitan mi autorización para el despido y el segundo cuando el debido proceso no se ha respetado vulnerando la estabilidad laboral de los empleados municipales.</p> <p>NO NOS ATENDIO</p> <p>Se tiene derecho a impulsar la acción</p>	<p>La sanción de despido será impuesta por el Concejo Municipal, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, según el caso, requiriéndose la previa autorización del Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en la materia, de manera que cuando la autoridad nominadora decida sancionar con despido a un empleado o funcionario acudirá ante el Juez de lo Laboral o ante el Juez con competencia en la materia, a solicitar la autorización para despedir al servidor público.</p>	<p>El proceso que se sigue en los Juzgados de lo laboral es el establecido en el código de trabajo, pero sería importante que para mayor protección de los empleados Municipales, a la hora de entablar este tipo de proceso en el Juzgado de lo laboral, antes de dársele el trámite respectivo, se les exigiera jurídicamente hablando a las autoridades Municipales, que se agote la instancia municipal, tal y como lo establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, ya que aparte de la protección laboral, también se le daría mayor aplicación a la Ley.</p>

		<p>correspondiente, cuando se ha violentado un derecho o derechos, porque se llega hasta una instancia judicial, porque sin haber motivo alguno, les dicen a los trabajadores, que habrán supresión de plazas (les llaman) y por esa supresión de plazas, usted ya no tiene trabajo, eso se va por la vía de la Ley de la Carrera Administrativa, pero un contrato individual o colectivo de trabajo, siempre vienen hasta instancia del Juzgado de lo Laboral pero esta se va por el Código de Trabajo, y en la misma ley se especifican los procedimientos a seguir dentro de este recinto judicial.</p>		
--	--	--	--	--

}

PREGUNTA 3	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>De acuerdo a su experiencia en el derecho laboral, ¿Cómo considera usted las facultades que otorga la ley de la Carrera Administrativa Municipal, para la resolución de conflictos entre las autoridades y los empleados municipales?</p>	<p>SANTA ANA</p> <p>AHUACHAPAN</p> <p>SONSONATE</p>	<p>Las facultades que otorga la ley considero son adecuadas para la resolución de conflictos laborales, esto siempre y cuando las personas que la apliquen sean las idóneas para el cargo asignado.</p> <p>NO NOS ATENDIO</p> <p>La ley de la carrera administrativa es una ley garantista que si un trabajador empieza de ordenanza y va ascendiendo por su misma capacidad, sin hablar de políticas, y se va avanzando avanzando avanzando, pero entra otra gente de otra alcaldía y ese avance que se tuvo se puede venir abajo, con</p>	<p>Las conductas, prácticas y órdenes de superiores jerárquicos, lesivas de los derechos e intereses de determinados funcionarios y empleados, así como determinadas conductas y prácticas de funcionarios hacia sus superiores jerárquicos o problemáticas para la buena marcha de las labores pueden generar relaciones o situaciones incómodas o de inconformidad entre las autoridades y el personal a su cargo. Con el objeto de evitar que a consecuencia de las mismas se generen problemas de indisposición entre personas determinadas o problemas serios para la buena marcha de la institución y de la</p>	<p>Se coincide, en que La Ley en estudio, de ser aplicada tal y como la misma reza, contribuiría a la plena resolución de conflictos que se dan en las Municipalidades, sin embargo el problema que enfrenta el sistema Judicial de nuestro país, sin ser la Ley de la Carrera Administrativa Municipal la excepción, es que los cuerpos legales no se cumplen para los fines establecidos, sino que los mismos son utilizados de acuerdo a la conveniencia de nuestros gobernantes.</p>

		<p>un despido. Es entonces garantista entre comillas.</p>	<p>administración municipal, La Ley prevé y establece en su Art. 22, que las Comisiones Municipales podrán actuar como instancias de mediación para solucionar inconformidades o problemas de orden colectivo o individual que puedan agudizarse en perjuicio de alguna de las partes o de la administración municipal o entidad municipal, ya sea de manera total o en alguno o algunos de sus departamentos o áreas de trabajo.</p>	
--	--	---	---	--

PREGUNTA 4	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Considera que es necesario el auxilio de parte de los Juzgados de lo Laboral para salvaguardar la estabilidad laboral de los empleados municipales?</p>	SANTA ANA	<p>Si es necesario porque siempre debe de haber un tercero imparcial, mas aun en el caso de la aplicación de la Ley de la carrera Administrativa municipal que las personas que la aplican en muchas ocasiones no son las adecuadas.</p>	<p>Cuando un Concejo Municipal, Alcalde Municipal o Máxima Autoridad Administrativa hubiere tomado la decisión de despedir a un empleado o funcionario, deberá preparar un escrito dirigido al Juez de lo Laboral o Juez con competencia en la materia de su municipio o del municipio a cuya jurisdicción estuviere sometida la Municipalidad o Entidad Municipal. En el escrito expresará su decisión y las razones legales que tuviere, es decir, los hechos o conductas constitutivos de la o las causales en que fundamenta su decisión, ofreciendo además, la prueba de los mismos y desde luego pidiendo la autorización para proceder al despido del funcionario o empleado.</p> <p>El escrito deberá presentarlo</p>	<p>El auxilio de los Juzgados de lo Laboral o del Juzgado competente, siempre será necesario, sin embargo también resulta necesario que la intervención de los mismos se de solo en caso de extrema necesidad, y que sean las comisiones de la Carrera Administrativa Municipal, las que diriman los conflictos existentes entre las partes.</p>
	AHUACHAPAN	<p>NO NOS ATENDIO</p>		
	SONSONATE	<p>Si, porque que es lo que nosotros vemos aquí, si es un trabajador que esta bajo la ley de la carrera administrativa, él puede ejercer su derecho de acción aquí, según lo establece esta ley, pero han venido otros que como no están bajo este régimen han venido a demandar por la vía laboral, esa es una garantía que se les</p>		

		<p>violenta y eso trae como consecuencia una cascada, si ellos son los únicos que tienen la manutención de su hogar, queda desamparados de brindar todos los servicios como vivienda.</p>	<p>en original y copia. De acuerdo al Art. 77-A el escrito deberá presentarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los hechos constitutivos de la causal, pues de otro modo habrá prescrito el derecho a despedir.</p>	
--	--	---	---	--

PREGUNTA 5	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>En el tiempo que tiene usted de laborar en esta institución ¿ha conocido algún caso de empleados municipales que se le han inculcado procesos penales?</p>	<p>SANTA ANA</p> <p>AHUACHAPAN</p> <p>SONSONATE</p>	<p>A este juzgado vienen muchos casos de despido injustificado, pero la causal de su despido no es que ellos llevan un proceso penal.</p> <p>NO NOS ATENDIO</p> <p>Si el Alcalde o el comité, al reincorporarse el trabajador que ha enfrentado un delito, no puede comprobar su culpabilidad, pero a pesar de eso, es despedido, y comienza un proceso judicial, en este Juzgado, por la misma tiranía de las municipalidades, es muy difícil que el trabajador recaude las pruebas necesarias para demostrar el despido injustificado,</p>	<p>La sentencia ejecutoriada de condena por delito doloso en contra del funcionario o empleado constituye causal de despido. La comisión de un delito doloso implica una actuación y conducta del servidor público que atenta contra los requisitos y méritos que debe acreditar el funcionario o empleado de carrera.</p>	<p>El problema muchas ocasiones no es que no existan casos del tema tratado, sino que lamentable mente en nuestra sociedad aun existe el temor laboral, y los empleados temen auxiliarse de las autoridades judiciales competentes, por no contar con los medios adecuados para demostrar su situación laboral, y aunque ya hayan sido despedidos el temor de no ser contratados nuevamente en ninguna institución, por tener procesos judiciales, persiste en ellos lo que imposibilita a las autoridades competentes, hacer valer los derechos de los mismos pues ellos no ejercen su derecho de</p>

		<p>como una prueba testimonial, o documental en donde se constaten fechas de su cese de funciones, etc. Ya que sus compañeros de trabajo no se prestaran a formar parte del juicio, por estar en peligro su estabilidad laboral.</p>		<p>acción.</p>
--	--	--	--	----------------

PREGUNTA 6	SECTORES	RESPUESTAS	COMENTARIO GENERAL	ANALISIS
<p>¿Cuál es el procedimiento a seguir, y la normativa legal que se les aplica?</p>	SANTA ANA	<p>Según la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, la Alcaldía debe de presentar una demanda en esta sede judicial solicitando aval de despido, y posteriormente se realiza una audiencia, en la que después de desfilarse la prueba, fallo a favor o en contra de la solicitud de despido.</p>	<p>Recibida la demanda, el Juez correrá traslado al funcionario o empleado, es decir, le notificará de la demanda y le concederá un plazo de seis días hábiles para que la conteste, entregándole copia de la misma para que con conocimiento de ella la conteste. La disposición establece días hábiles para garantizar suficiente tiempo al empleado o funcionario para preparar su defensa. El demandado tiene siempre tres opciones: no contestar la demanda, aceptar los hechos por los que se le demanda y manifestar su conformidad con la aplicación de la sanción o contestarla oponiéndose. En los dos primeros casos,</p>	<p>El procedimiento a seguir en el caso planteado es confuso, ya que por la variedad de normativas legales existentes, queda a discrecionalidad del Juez competente cual será el cuerpo legal que se utilizara para solventar la problemática presentada.</p>
	AHUACHAPAN	<p>NO NOS ATENDIO</p> <p>El proceso penal con el trabajador y sus</p>		

	SONSONATE	<p>funciones no es vinculante, es en el momento en que lo despiden al trabajador, siempre y cuando el pruebe que ha sido despedido injustamente, no por consecuencia del ilícito penal que cometió sino por otra falta, y ya que la carga de las pruebas le corresponde al actor y a las partes, si el prueba que fue cesado administrativamente e indebidamente, se le avala.</p>	<p>el Juez autorizará la imposición de la sanción por implicar ambas actuaciones la aceptación tácita o expresa de los hechos o conductas constitutivas de la causal o causales por las cuales se le demanda.</p>	
--	-----------	--	---	--

BIBLIOGRAFIA.

Alexandri Rodriguez, Arturo Somarriva Undurraga, Manuel, Curso de Derecho Civil, Chile, CL: Nacimiento, 1015p.

Cabanellas De Torre, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo I y II, 3° Costa Rica. CR: Heliasta 1992, 1188p. ISBN 950-9065-89-7

Constitucion Politica de la Republica de El Salvador, 1° edición El Salvador SV Editorial: sn 1893.95p

De buen I, Nestor, Derecho del Trabajo, 19° ed, v.2, Mexico MX, Porrúa, 931p 2005, ISBN 970-07-5797-8

Juan Pablo Guerrero Aparan, *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México*, Centro de investigación y Docencia Económicas, septiembre de 2000, p.9.

Derecho del trabajo, código del trabajo, legislación del trabajo, condiciones de empleo, relaciones laborales, normas internacionales del trabajo, El Salvador.

04.01.6 ISBN 978-92-2-322898-9

Código Municipal de la Republica de El Salvador, D. O. N° 23 Tomo N° 290 Fecha: 5 de febrero de 1986 DECRETO N° 274.

Ley del Servicio Civil de la Republica de El Salvador. Decreto Legislativo N° 507, de fecha 24 de noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial N° 239, Tomo N° 193 del 27 de diciembre del mismo año.

Ley de La Carrera Administrativa Municipal, de la Republica de El Salvador, Decreto del Directorio Cívico Militar No. 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961.

Morales Ehrlich, José Antonio (2010) *Ley de la carrera administrativa municipal : comentada*. Asociación Salvadoreña para la Promoción de las Ciencias Sociales y Administración; Fundación Nacional para el Desarrollo, San Salvador. ISBN 9789992394007.