

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



TRABAJO DE GRADO:

“LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL 2010-2014
SOBRE EL PROCESO DE AMPARO LABORAL”.

PRESENTADO POR:

YIMY BONILLA VELASQUEZ
EVELYN SARAHI BONILLA ESCOBAR
JULIA MARINA ESCOBAR PALACIOS

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

DOCENTE ASESOR:

MSC. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, C. A.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES

LICENCIADO. LUIS ARGUETA ANTILLÓN

RECTOR INTERINO

MAESTRA. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

VICERRECTORA ACADÉMICA INTERINA

DOCTORA. ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA

SECRETARIA GENERAL INTERINA

LICENCIADO. FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL INTERINO

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

INGENIERO. JOAQUÍN ORLANDO MACHUCA

DECANO

LICENCIADO. CARLOS ALEXANDER DÍAZ

VICEDECANO

MAESTRO. JORGE ALBERTO ORTÉZ HERNÁNDEZ

SECRETARIO

MAESTRA. ELBA MARGARITA BERRÍOS CASTILLO
DIRECTORA GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACION

**DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
AUTORIDADES**

LICENCIADO. ANTONIO ENRIQUE ARGUETA NOLASCO
JEFE DEL DEPARTAMENTO EN FUNCIONES

DOCTOR. GUSTAVO ADOLFO MENDOZA VÁSQUEZ.
COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

MAESTRO. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO
DOCENTE ASESOR

LICENCIADO. CARLOS ARMANDO SARAVIA SEGOVIA
ASESOR DE METODOLOGÍA

**TRIBUNAL EVALUADOR DE TESIS DE GRADO; ÁREA PROCESAL
CONSTITUCIONAL**

MAESTRO. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO

DOCENTE ASESOR

LICENCIADO. RICARDO TORRES ARIETA

TRIBUNAL CALIFICADOR

LICENCIADA. IRMA DE LA PAZ RIVERA VALENCIA

TRIBUNAL CALIFICADOR

DEDICATORIA GENERAL.

A nuestro amado Dios por ser nuestra guía a lo largo de toda nuestra vida y de la Carrera, y por permitimos lograr este triunfo que es parte del éxito en nuestras vidas.

De manera muy especial a:

A nuestros asesores de Seminario:

Mtro. Edwin Godofredo Valladares Portillo y Lic. Carlos Armando Saravia Segovia, porque gracias a ustedes hemos logrado culminar con éxito el presente y nuestra carrera, tengan la seguridad que sus enseñanzas se quedan con nosotros y pasan a ser parte de nuestro acervo cultural y jurídico.

A nuestros docentes: Las enseñanzas recibidas a nivel universitario han sido valiosas, en especial las que han sido impartidas con empeño, esmero y dedicación para formarnos excelentes profesionales al servicio de la sociedad ¡Gracias! Hoy pueden ver cumplido su cometido.

A nuestra Alma Mater: Por habernos permitido la culminación satisfactoria de nuestra carrera y que seamos ciudadanas de provecho.

A nuestras familias, por ser la motivación en nuestras vidas. No hay palabras para agradecer sus consejos, sacrificios y amor incondicional.

A cada uno de los entrevistados especialistas, muchas gracias por su amabilidad y dedicar un espacio de tiempo para atendernos.

A cada uno de los docentes de la carrera, por compartir su conocimiento e instruirnos en las sendas del saber.

A Mauricio Rodríguez: amigo nuestro. Gracias por su colaboración para hacer posible los viajes que de San Miguel hacia San Salvador hicimos a la realización de entrevistas y por la hospitalidad al prestarnos su casa para reuniones de trabajo.

A nuestros compañeros, por compartir momentos especiales que recordaremos toda la vida.

A DIOS TODO PODEROSO Por haberme dado la vida, la sabiduría y la satisfacción de poder concluir mi carrera universitaria.

A MIS PADRES Daniel Bonilla Bonilla y Arcadia Velásquez de Bonilla, Por su amor y ayuda desde mi niñez para hacer posible mi formación profesional.

A MIS HERMANOS Joel, Fredy, Esperanza, Adaly y Kevin Bonilla, por sus consejos y cariño fraternal, por todo su apoyo incondicional que me han brindado siempre y que me ayudaron a obtener este triunfo.

A MI NOVIA Grecia Melara, a quien desde que la conocí ha estado a mi lado apoyándome, dándome consejos, y compartiendo conmigo momentos de alegría y tristezas. Gracias por tu amor sincero.

A MIS AMIGOS, Fernando Paz, Olga Molina, por entregar su amistad sincera, y compartir conmigo momentos de felicidad por sus consejos que siempre los he puesto en práctica, los cuales me han hecho mejor persona, y al resto de mis amigos por darme siempre su apoyo incondicional.

A MI ABUELA, Narcisa Bonilla de Velásquez, por sus consejos, cariño y sobre todo comprensión durante toda mi vida. Gracias.

A MIS TIOS, David y Heber Bonilla, por sus sabios Consejos, y **PRIMOS** Por todo su cariño, buenos deseos y oraciones que me brindaron en el logro de este triunfo.

A MIS COMPAÑEROS Por su especial interés en realizar uno de mis máximos sueños. Gracias.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS Evelyn Sarahi Bonilla y Julia Marina Escobar, por toda su ayuda y paciencia en el proceso de esta tesis. Formamos un buen equipo.

Yimy Bonilla.

*Af errate a la sabiduría, no la dejes escapar,
C uidala bien, que ella es tu vida.*

Prov: 4:13.

Agradezco principalmente a Dios, que ha reflejado en cada etapa de mi vida su presencia; que con cada decisión (buena o mala), me ha dejado una enseñanza, el logro que hoy se ve reflejado es producto de su presencia en mi vida.

A Sandra Escobar: mi madre, que con su dedicación me ha dado su amor incondicional y apoyo en todas mis decisiones, que ha procurado darme su ejemplo y hacer de mí una mejor persona; a Pedro Bonilla: mi padre, que me ha demostrado que la clave del éxito es la constancia y perseverancia, que sin importar las circunstancias, debo salir adelante y no detenerme si tengo claro mi objetivo.

Mis abuelos, Santiago y Emilia, quienes con su cariño lograron dar ánimos a mi vida, cuando pensaba que no podía salir adelante, de igual manera a mis tías y demás familiares, que han logrado hacer de mi diario vivir, más agradable.

Aquellas personas especiales: Derman Melgar, que siempre ha estado conmigo en el trayecto y evolución de mi persona, su paciencia, cariño, amor y su valiosa compa a; Verónica Gamero, que ha sido mi hermana por elección que ha estado en los buenos y malos momentos de mi vida y carrera, Raquel Umazor, que no solo compartió buenos momentos conmigo en mi vida personal, sino también en el estudio de esta carrera que hoy finalmente destacamos; Julia Escobar y Yimy Bonilla, quienes también forman parte de este trabajo de graduación que espero sea útil a las nuevas generaciones.

Finalmente, pero no menos importante; Lic. Candelario Iglesias, que ha dedicado un poco de su tiempo para poder transmitirme sus conocimientos y alientos a perseverar en esta carrera tan competitiva; Dr. Héctor Villatoro, que desde el inicio de mis estudios estuvo siempre a la disposición aclarando mis dudas e inquietudes en diferentes ramas del Derecho; Msc. Edwin Valladares, por ser un ejemplo de perseverancia a las nuevas generaciones y personalmente le agradezco su silenciosa enseñanza de vida, que sólo se percibe con las buenas actitudes; docentes y demás licenciados que compartieron conmigo un poco de sus conocimientos y abrieron sus puertas a mi curiosidad por conocer más de esta carrera que me dejar  hasta el final de mis días el deseo de ser justa y equitativa con los demás.

A todos...infinitas gracias.

Evelyn Bonilla

"Exponerse a tu miedo más profundo, después de eso, el miedo no tiene poder, y el miedo a la libertad se reduce y desaparece. Y eres libre." Jim Morrison,

Primeramente dar Gracias A Dios todo Poderoso, por darme el soplo de vida, y abundante Salud. Por Siempre Iluminarme al monto de tomar decisiones, en todos los sentido, asimismo cuando me he sentido confundida sin poder saber qué hacer, te Agradezco Mi Dios por ser siempre mi guía y mi sustento.

A mis Abuelos de manera muy especial, Daniel Escobar y Dominga Palacios, por su incondicional amor, sus sabios consejos, llenos de ternura siempre queriendo lo mejor para mí, animándome cuando estoy triste, los Amo más que un hijo a sus padres gracias por su doble Amor y su apoyo incondicional sin reserva.

A mi Madre, Elba Escobar, por ser más que una amiga, y su apoyo económico, sacrificándose al marcharse del País para poder darme un futuro mejor, por su amor sincero y sin restricciones, la Amo.

A mis Hermanos, Victor Escobar, Jonatan Escobar y Jose Andrade, por su apoyo de manera indirecta y su cariño lleno de humor.

A mi Novio y amigo, Mauricio Rodríguez, por su apoyo sin límites ni horarios, por su ánimo cuando me sentía sin deseos de seguir, por todo Te Amo.

A personas especiales mis dos mejores amigo diferente, con una misma característica su amistad incondicional, Benjamín Guevara y Guillermo Morales, los quiero mucho y gracias por permitirme conocerlos.

A mis Asesores Msc. Edwin Valladares, por compartir su conocimiento sin interés alguno, así como el trasmitirme el deseo de siempre superarme sin límites, al Lic Carlos Saravia por su dedicación al hacer más fácil el conocimiento. A mis compañeros de tesis, Yimy Bonilla y Evelyn Bonilla, por compartir cada aventura de manera alegre, y siempre con el mismo objetivo de culminar con éxito, se les aprecia.

Julia Escobar

Resumen.

“La Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional 2010-2014 sobre el proceso de Amparo Laboral. Como mecanismo de protección de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente a favor de la clase trabajadora. **Objetivos:** Analizar cuáles son los Aportes de las Sentencias emitidas por la Sala de lo Constitucional para sufragar el déficit de la cultura Constitucional sobre el Proceso de Amparo por violación a derechos laborales, propiciando así el aumento de demandas, además también Establecer la importancia del Proceso de Amparo en relación a los Derechos Laborales desde nuestra realidad y en los aportes a nivel de derecho comparado, para lograr un efectivo cumplimiento de los derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores mediante la **Metodología:** Investigación Teórica cualitativa: Este tipo de investigación se refiere a directrices concretas con diversos enfoques, perspectivas y orientaciones. Conlleva tareas de recopilación adecuadas, organización - categorización, clasificación, reducción y síntesis- de datos y especificaciones realizando la comparación con la información recogida en el campo de estudio para buscar relaciones entre los mismos, descubrir sus mensajes y aportaciones. La investigación se desarrollará tomando en cuenta el Método Científico, Método Analítico, Método Comparativo y Método de la Síntesis o Sintético. Para llegar a un **Análisis e Interpretación de Resultados**, el cual se realizará por medio de las diferentes unidades de análisis, es decir, el análisis comparativo de las respuestas obtenidas en las entrevistas no estructuradas. Asimismo, se presentan los logros de la investigación al resolver la situación problemática y los objetivos e hipótesis, de esta manera se establecerá en síntesis lo que se ha propuesto con la investigación, dentro de las **Conclusiones y Recomendaciones**”, en el que se realizarán valoraciones doctrinales, jurídicas, teóricas, socioeconómicas y culturales, de acuerdo al tema investigado, concluyendo con recomendaciones de forma general a los diferentes entes y sujetos vinculados con la temática desarrollada.

Palabras Clave: Proceso de Amparo-Derechos Laborales-Sala de lo Constitucional-Jurisprudencia.

Introducción.

En la investigación sobre el tema: *“La Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional 2010-2014, sobre el Proceso de Amparo en materia Laboral”*. Tiene como finalidad dar a conocer la importancia que tiene el Proceso Constitucional de Amparo en materia laboral como garantía o tutela de los Derechos Laborales reconocidos constitucionalmente, por medio de los criterios y líneas jurisprudenciales que ha establecido la Sala de lo Constitucional, y del desconocimiento de la figura procesal, por las personas trabajadoras.

Los Derechos Laborales protegibles mediante el Proceso de Amparo, son aquellos derechos con rango constitucional: estabilidad laboral, garantías del debido proceso: derecho de Defensa, de audiencia, derecho a la jurisdicción, seguridad jurídica frente a los actos de funcionarios públicos, y de los particulares o empleadores, ante la obstaculización del ejercicios de los mismos, o ante violaciones actuales o inminentes, teniendo como único fin buscar la plena vigencia de la Constitución y el restablecimiento del derecho constitucional violentado al estado en que se encontraba.

Por lo que al tratar *“La Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional 201-2014, sobre el Proceso de Amparo Laboral”*, toma principal énfasis el problema de estos derechos y su eficacia, ya que han sido supeditados a meras promesas electorales, a la escasez presupuestaria, a la falta de interés en garantizarlos, entre otros factores.

El Amparo en materia laboral se instituye, entonces, como un mecanismo de protección de principios y derechos ius-fundamentales de naturaleza laboral, sean estos de carácter individual o colectivo. Asimismo, adquiere gran importancia por cuanto constituye el mecanismo de protección de los trabajadores cuando sus esferas jurídicas se ven afectadas o perturbadas por un tercero, incluyendo a su empleador, quien excediéndose de sus funciones o valiéndose de su poder de dirección atenta contra sus derechos; que por su naturaleza y su relevancia trascienden las relaciones individuales de las partes, pues implican prerrogativas y garantías para la protección de éstos y de su dignidad, por lo que son inherentes al ser humano.

La investigación sobre el Proceso de Amparo se amplía en este documento en el área de los Derechos laborales, que de manera sistematizada se han venido desarrollando

en el tiempo y con la evolución de una Constitución más viva, con nuevos mecanismos de defensa y garantía de los Derechos Individuales.

En la legislación salvadoreña existen muchas leyes obsoletas, desfasadas, y uno de ellos que tienen relación con el Proceso Constitucional de Amparo; el primero es, la carencia de un Código Procesal Constitucional; en el que se establezcan normas jurídicas procesales, que se apeguen a las nuevas realidades sociales, y protejan de manera eficaz los derechos laborales, dentro de un Proceso Constitucional de Amparo.

Por ello, el objetivo de la presente investigación, no solo es abordar el aspecto legal y jurisprudencial de la figura, sino poner de manifiesto los factores extrajurídicos que influyen en la temática.

La realidad es que tenemos una Constitución Salvadoreña con más de treinta años de vigencia, y cuando se hace referencia al Proceso Constitucional de Amparo en materia laboral, se habla de derechos fundamentales “Estabilidad laboral”, “Garantía de Audiencia”, “Derecho de defensa” como derechos de permanecer en la plaza; así lo determino la Sala de lo Constitucional, por lo que es importante crear conciencia y difundir el ejercicio de este mecanismo procesal, para no permitir que las personas estén bajo derechos sociales pausados, derechos que son tan vulnerables y sensibles a la población.

Este documento tiene como propósito presentar al lector y especialmente a los trabajadores del Proceso de Amparo, como mecanismo de protección reforzada de los derechos laborales reconocidos en la Constitución. Así también a toda la comunidad jurídica: Defensores públicos en materia laboral, abogados en el libre ejercicio, jueces de lo laboral, Magistrados, y sociedad en general, con la finalidad de sufragar el desconocimiento de la figura constitucional, y por consiguiente aumentar el número de demandas de Amparo ante la Sala de lo Constitucional.

Hasta la fecha han sido pocas las demandas de Amparo en materia laboral que han sido promovidas por los trabajadores, uno de los casos más relevantes se encuentra la demanda presentada en contra del Fiscal General de la República, pero esto demuestra un déficit de cultura constitucional y un déficit de conocimiento de la figura, ya que

algunas personas no conocen el beneficio que posee el Proceso Constitucional de Amparo.

Lo anterior ha motivado la realización de la presente investigación, que se compone por tres partes: la primera parte, o Parte I, denominada “Presentación del Proyecto de Investigación”, que contiene los primeros lineamientos que nos aproximarán al contenido de la investigación; la segunda parte, o Parte II, denominado “Desarrollo capitular”, que contempla la estructura de cuatro capítulos que se especificarán en los siguientes párrafos; y la tercera parte, o Parte IV, que son los anexos de la investigación.

El **Capítulo I: “Síntesis del Planteamiento del Problema”**, contiene el enunciado de la investigación compuesto por dos interrogantes, seguidas de una breve fundamentación del problema del cual se desprenden cuatro temas principales del enunciado del problema; estos serán ampliados en el desarrollo del Capítulo II. Para finalizar, se establece una conclusión capitular que comprende los primeros retos de este trabajo.

El **Capítulo II: “Marco Teórico”**, que comprende los siguientes puntos: **(i) Base Histórica:** en el que se describen los sucesos que potenciaron la lucha del reconocimiento y evolución de los derechos laborales, como la Revolución Industrial, Revolución Francesa y el Liberalismo El Amparo Social en México y La Defensa de los Derechos Laborales, El Reconocimiento de los Derechos Sociales desde la Constitución de 1950, Reconocimiento de los Derechos Sociales en El Salvador, El proceso de amparo en materia laboral en El Salvador: Enfoque Jurisprudencial.

(ii) Base Doctrinal y Teórica: Que comprende las generalidades doctrinales del Proceso Constitucional de Amparo en materia laboral, y de las innovaciones de los criterios jurisprudenciales emitidos por la Sala de lo Constitucional, así como las teorías que fundamentan la investigación, tales como: la doctrina de la Supremacía Constitucional, la Teoría del Estado Social y la Teoría Jurídica Garantista.

(iii) Base Jurídica: Que comprende el análisis del Proceso Constitucional de Amparo en materia laboral desde la óptica de la jurisprudencia constitucional.

(iv) Análisis de casos. Que comprende los casos más relevantes en nuestro país, que marcan los nuevos precedentes y criterios jurisprudenciales: Como La estabilidad Laboral de la mujer embarazada, estabilidad laboral del directivo sindical y la Estabilidad laboral del Empleado público, en referencia a los criterios jurisprudenciales, así como el análisis del grupo de aquellos casos que se consideran que son los más importantes y que aportan significativamente una solución a la problemática identificados en el **Capítulo II “Derechos sociales”** de nuestra Constitución, del cual se establecen tres casos de aporte en el ámbito laboral.

Capítulo III: “Presentación, Descripción e Interpretación de Resultados”. En el que se desarrolla un análisis comparativo de las respuestas obtenidas a través de las entrevistas no estructuradas, divididas en dos bloques de entrevistas para facilitar su comparación. Asimismo, se presenta el análisis de los resultados del enunciado del problema, la resolución de hipótesis y el logro de los objetivos.

Capítulo IV: “Conclusiones y Recomendaciones”. Por último, se culmina la investigación con el **capítulo IV** llamado metodológicamente conclusiones y recomendaciones, que es donde en base a todos los elementos desarrollados en la investigación, se evidencia una postura y se enuncian conclusiones que resultan de todo el tema estudiado y todos aquellos aspectos y circunstancias que están deficientes y vulneran los principios Constitucionales del Derecho Laboral.

INDICE

CONTENIDO

PÁG

PARTE I

“PROYECTO DE INVESTIGACIÓN”.

CAPITULO I

1.0 Planteamiento de la Investigacion.....	1
1.1 Situacion Problematica.....	1
1.2 Antecedentes del Problema.....	6
1.3 Enunciado del Problema.....	9
1.3.1 Problema Fundamental.....	10
1.3.2 Problema Especificos.....	10
1.4 Justificacion del Estudio.....	11
2.0 Objetivos de la Investigacion	13
2.1 Objetivos generals.....	13
2.2 Objetivos especificos.....	14
3.0 Alcances de la Investigacion.....	14
3.1 Alcance Doctrinario.....	14
3.2 Alcances Juridico.....	16
3.3 Alcance Teorico.....	16
3.4 Alcances Temporal	18
3.5 Alcance Especial.....	19
4.0 Marco Teorico.....	19

5.0 Sintesis de Hipotesis	20
5.1 Hipotesis Generales.....	20
5.2 Hipotesis Especificas.....	21
5.3 Operacionalizacion de las Hipotesis	22
6.0 Diseño Metodologico	26
6.1 Tipo de Investigacion.....	26
6.2 Poblacion Estractificada.....	26
6.3 Criterio de Inclusion.....	27
6.4 Metodos, Tecnicas e Instrumentos.....	27
6.4.1 Metodo de Investigacion.....	28
6.4.2 Tecnicas de Investigacion.....	29
6.4.3 Instrumentos del Proyecto de Investigacion.....	30
7.0 Propuesta Capitular	30
8.0 Presupuesto	32

PARTE II

"INFORME FINAL DE LA INVESTIGACION"

1.0 Sintesis del Planteamiento del Problema	33
--	-----------

CAPITULO II

2.0 Marco Teorico	49
2.1 Base Historica	49
2.1.1 Antecedentes Directos e Indirectos del Amparo.....	49

2.1.2 El Amparo Social en Mexico, y la Defenza de los

Derechos Laborales.....53

2.1.3. Antecedentes de El Amparo en El Salvador

en el Siclo XIX.....59

2.1.4 Del Liberalismo a la lucha de los,

Derechos Sociales.....60

2.1.5 Reconocimiento de los Derechos Sociales,

En El Salvador..... 61

2.1.6 Antecedentes del Proceso de Amparo,

En Materia Laboral en El Salvador con,

Enfoque Jurisprudencial..... 64

2.1.7 Derecho Comparado 71

2.2 Base Doctrinal y Teórica

2.2.1 El Proceso de Amparo como parte del Control

Constitucional..... 74

2.2.2 Generalidades Doctrinales del Proceso,

Constitucional de Amparo 75

2.2.3 El Proceso Constitucional de Amparo, y los,

Derechos Laborales.....84

2.2.3.1 Derechos Laborales Exigibles Mediante,

Amparo.....87

2.2.4 Teorías que Sustentan la Investigación.....146

2.2.4 El Neo constitucionalismo y, El Proceso de Amparo en Materia Laboral.....	150
2.2.6 La Globalización y la Lógica del Mercado, En Contraste con los Derechos Laborales.....	153
2.3 Base Jurídica	
2.3.1 Constitución de la Republica.....	157
2.3.2 Ley de Procedimientos Constitucionales... ..	157
2.3.3 Código de Trabajo... ..	164
2.3.4 Ley del Servicio Civil.....	166
2.3.5 Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia, De los Empleados Públicos no Comprendidos, En la Carrera Administrativa.....	167
2.3.6 Ley de la Carrera Administrativa Municipal... ..	168
2.4 Análisis de Casos	
2.4.1 Sentencia de Amp. 484-2011 (Estabilidad Laboral De la mujer embarazada).....	170
2.4.2 Sentencia de Amp. 94-2011, (Estabilidad de Directivo Sindical).....	174
2.4.3 Sentencia Amp. 1-2011, (Estabilidad del empleado público).....	179

CAPITULO III

3.0 Presentación, Descripción e interpretación de Resultados.

3.1 Entrevistas no estructuradas.....	185
3.2 Análisis de la de Resultado.....	227
3.2.1 Análisis del Enunciado del Problema.....	227
3.2.2 Análisis y Resolución de Hipótesis.....	231
3.2.2.1 Hipótesis General.....	231
3.2.2.2 Hipótesis Específicas.....	233
3.2.3 Análisis y Logros de Objetivos.....	236
3.2.3.1 Objetivos Generales.....	236
3.2.3.2 Objetivos Específicos.....	237
CAPITULO IV	
4.0 Conclusiones y Recomendaciones	
4.1 Conclusión General.....	241
4.2 Conclusión Doctrinal.....	241
4.3 Conclusión Teórica.....	241
4.4 Conclusiones Socioeconómicas.....	242
4.5 Conclusiones Culturales.....	242
4.6 Conclusiones Jurídicas.....	243
4.7 Conclusiones Específicas.....	243
4.8 Recomendaciones.....	244
4.9 Bibliografía.....	246
PARTE III	
5.0 Anexos	249

PARTE I:

“Planteamiento del Problema”

SUMARIO: *1.0 Planteamiento del Problema. 1.1 Situación Problemática. 1.2 Antecedentes del Problema. 1.3 Enunciado del Problema. 1.3.1 Problema Fundamental. 1.3.2 Problemas Específicos. 1.4 Justificación del Estudio. 2.0 Objetivos de la Investigación. 2.1 Objetivos Generales. 2.2 Objetivos Específicos. 3.0 Alcances de la Investigación. 3.1 Alcance Doctrinario. 3.2 Alcance Jurídico. 3.3 Alcance Teórico. 3.4 Alcance Temporal. 3.5 Alcance Espacial. 4.0 Marco Teórico. 5.0 Hipótesis de la Investigación. 5.1 Hipótesis Generales. 5.2 Hipótesis Específicas. 5.3 Operacionalización de Hipótesis. 6.0 Diseño Metodológico. 7.0 Propuesta Capitular. 8.0 Presupuesto del proyecto de Investigación.*

1. 0 Planteamiento del Problema.

1.1 Situación Problemática.

El Proceso de Amparo, es una institución Jurídico Procesal Extraordinario, en su materia establecida, para la Protección de los Derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, frente a los actos u omisiones de autoridad y de los particulares, cuando estos ejercen un abuso de poder esto genera una vulneración de las garantías de los salvadoreños, todo ciudadano puede plantear una demanda de amparo ante la Sala de lo Constitucional, desde la investigación se ventilara el Proceso de Amparo desde un Enfoque de los Derechos Laborales.¹

En los últimos años en nuestro país se ha venido desarrollando una corriente jurisprudencial relacionada a los amparos laborales Sentencia de Amparo Laboral Ref. 1-2011 emitida por la Sala de lo Constitucional sobre Despido Laboral Injustificado a un empleado público, ello debido a que en el campo laboral tanto público como privado, se busca ocultar verdaderas relaciones laborales bajo otras figuras como; *La Flexibilización Laboral*, periodos de prueba prolongados, servicios profesionales entre otras modalidades que

¹*Sentencia de Amparo 33-C-96, Resolución dictada a las quince horas del día 27 de agosto de 1996, Sala de lo Constitucional de El Salvador.*

originan relaciones laborales que no cumplen con las Disposiciones del Código de Trabajo para el sector privado, tampoco la Ley del Servicio Civil para los Empleados Públicos.²

Ello con la finalidad de suspender los derechos laborales reconocidos constitucionalmente, la actual Sala crea nuevos criterios respecto de la admisibilidad, causales, requisitos de forma y fondo, en sus resoluciones ya sean estas, estimatorias, desestimatorias, improcedencias respecto de la nueva institución jurídica, puesto que de antaño, los derechos laborales no se protegían mediante este mecanismo, únicamente se satisfacían las pretensiones de los trabajadores por medio de un proceso ordinario de trabajo.

Particularmente se estudiará la vulneración de los Derechos Laborales, con él se delimita la problemática en esta esfera, lo que para muchos, causa una gran deficiencia en cuanto a la importancia y énfasis de este tema tanto para los trabajadores, como para quienes violan los derechos de estos últimos y analizar si las sentencias emitidas por la actual Sala de lo Constitucional están despojadas de cualquier interés.

Dentro del Proceso Constitucional de Amparo emanan diferentes principios que es de vital importancia tomar en cuenta: Principio de Agravio personal el cual se exige que como requisito que sea real, directo y efectivo; es decir, que los trabajadores son afectados de una manera real en el que perjudica su entorno en el que se desenvuelve.

El avance de la sociedad en nuestro tiempo está generando la necesidad que el Derecho responda a nuevos paradigmas jurídicos, que transformen los antiguos esquemas de derecho, adecuando las nuevas realidades sociales, políticas, económicas y las nuevas formas de resolución de la Sala de lo Constitucional.

El agravio se entiende como todo menoscabo o daño, que en este caso se va enfocar en el daño causado a los trabajadores en su área de labor, ya sea pública o privada, ya que todos tienen Derechos por igual, en base al principio de igualdad contemplado en la Constitución de la Republica. Para Ignacio Burgoa, El Amparo tiene dos elementos esenciales:

²*Ley del Servicio Civil, a los 24 días del mes de noviembre de 1961. D.L 239, Tomo 193. El Salvador.*

1. **Elemento material:** es el daño real que se percibe por parte de la autoridad, o persona que se encuentre en una posición de superioridad frente al perjudicado; en este caso el patrono frente al trabajador.
2. **Elemento Jurídico:** es decir, el daño y perjuicio que se percibe en el marco legal, que en este caso es la violación a la norma constitucional.³

Nuestra realidad económica-social, influye sobre manera en la práctica de situaciones abusivas por parte del patrono sobre el trabajador, la Globalización trae consigo como apéndice del desarrollo de la industria y el mercado, la creación de nuevas maneras de violentar derechos, como los periodos exagerados de prueba, para optar a un nuevo empleo, flexibilización y desregulación laboral.

Por ello que el trabajador frente a estos hechos, es imperativa la implementación de herramientas y creativas, para que sean fortalecidas las capacidades de los trabajadores y de las trabajadoras, así como de las organizaciones sindicales y otras organizaciones sociales, con el fin último de promover, de esta forma, el respeto y la garantía de los derechos laborales en El Salvador.

Por todo esto es importante preguntarnos: *¿Por qué la legislación en materia laboral no se desarrolla a los pasos de innovación de los cuales camina el Neoliberalismo Económico y Social en un Modelo Globalizante?*, El proceso de globalización económica, las resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional en los últimos años, y en general la modificación del modelo de desarrollo en el cual se encuentra inmersa el área centroamericana plantean, muy diversos problemas al jurista.

El Proceso Constitucional de Amparo según nuestra Legislación Salvadoreña, tiene como finalidad la protección de los Derechos de primera generación, como la vida, igualdad ante la ley y la dignidad de las personas, así como la protección al Derecho de los trabajadores cuando estos se vean vulnerados, ya sea por resoluciones Administrativas y Judiciales.

³BURGOA, Ignacio: *“El Juicio de Amparo”*, México, Editorial Porrúa, 1978. Edición 10

Las resoluciones administrativas pueden originarse por particulares o por autoridad pública, siendo estos los responsables de emitir una resolución conforme a los reglamentos y estatutos internos bajo los cuales se rigen.

Por otro lado, las resoluciones Judiciales, emanan de un Juez o magistratura; y frente a estas autoridades, el trabajador tiene una posición de desventaja, debido a la subordinación de este frente a estos sujetos.

Debido a las posibles resoluciones erróneas, ya sea por autoridades Administrativas o Judiciales, se plantea la interrogante, del Por qué existen estos vacíos, siendo la clase trabajadora un elemento esencial frente al desarrollo de la sociedad y por tanto, se espera el buen desempeño de las autoridades al momento de emitir resoluciones concretas y satisfactorias que procuren la tutela de los derechos laborales.

Tratar la realidad de los derechos laborales en el desarrollo jurisprudencial en nuestro país, es importante por el impacto que produce en la sociedad. El desarrollo de la presente investigación permitirá identificar los principales factores que producen los atropellos constantes a los trabajadores, que se encuentran en la esfera de los Derechos Sociales ya que desde sus inicios, estos derechos fueron catalogados como normas de carácter obligatorias los cuales deben buscar un sentido progresista la cual exige la implementación de desarrollo legislativo, y donde el Estado es el encargado de atenderlos debido a su carácter prestacional como derechos requirentes de condiciones económico-sociales, tales como habilitación presupuestaria y difusión de los mismos, a su vez la real importancia de la Sala al momento de recibir una demanda de Amparo en materia de Derecho Laboral.

Negar el desarrollo de los derechos sociales, es la obstaculización a la consolidación del Estado Constitucional de Derecho, de ahí la importancia de aportar conceptos, experiencias, y realidades jurídicas de otros países, que servirán de parámetro en cuanto al avance de la figura.

Parte de esos factores externos, son la difusión de los derechos sociales, además de ello, la valoración que la Sala da a todas estas demandas de Amparo en contra de autoridades públicas, en el sentido que; vaya encajando día a día con la realidad ciudadana, a su vez con las exigencias que aumentan en los sitios de trabajo, condiciones laborales y el pleno

conocimiento de sus derechos, por parte de los trabajadores y el patrono. En cuanto a la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, se pretende hacer un estudio exhaustivo de las resoluciones emanadas en materia Laboral, su déficit en cuanto las interpretaciones erróneas, siendo esta una interpretación limitada a la literalidad de la ley, que trae consigo una violación al derecho reclamado, pues los magistrados deben interpretar la ley de manera favorable al trabajador a la luz de los Principios Generales del Derecho, por ser este último un derecho humano, debe imperar el Principio Pro Omine del Trabajador, para lograr una satisfacción plena de las necesidades del mismo.

La pregunta constante de investigación es *¿Qué impactos jurídico-sociales generan las Sentencias de Amparo Laboral emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la defensa de derechos laborales?*

Existen otros elementos que provocan un menoscabo a los derechos de los trabajadores, por ejemplo la retardación de justicia, debido a la carga de trabajo en la Sala de Lo Constitucional, no cumpliendo los plazos procesales establecidos por ley.

Existe otra interrogante que provoca incertidumbre para quien reclama el derecho; es la no admisibilidad de las demandas de Amparo en vista de esto, es cuestionable ¿Cuánto tiempo más se mantendrán las constantes violaciones a los derechos laborales?, y ¿Cómo se puede exigir el cumplimiento de estos? Es ahí la importancia del conocimiento de esta temática, para poder identificar y hacer buen uso del mecanismo procesal pertinente como lo es el Proceso Constitucional de Amparo en defensa de los Derechos laborales, para demandar, ante la Sala de lo Constitucional, asimismo la pronta resolución que recibirá el agraviado por parte de la Sala de manera efectiva y evolucionada; es decir, que no se deje llevar por resoluciones erróneas en el pasado, que no concuerden con los nuevos paradigmas, con nuestra realidad ciudadana.

En una primera perspectiva, se plantea como desafío, que el ordenamiento jurídico tenga mecanismos y vías de defensa para no permitir la violación sin consecuencias, dado que influye no solo en la efectividad de los derechos sociales, sino en el carácter de supremacía en la Constitución, dejando vulnerable el derecho a seguridad jurídica que todos los salvadoreños tenemos.

La persona humana está dotada de una serie de garantías que la misma Constitución de la República otorga; se ha visto a bien hacer un estudio exhaustivo para poder delimitar las deficiencias que se han visto en nuestro actual sistema de administración de justicia, hasta el momento nos hemos encontrado con varias deficiencias y las retomamos como objeto de estudio y las posibles soluciones, pero que a lo largo de nuestra investigación, encontraremos otra serie de elementos que desencadena otras violaciones a los trabajadores.

Partiendo de esta idea, en nuestro ordenamiento jurídico, no existe una Ley Procesal Laboral, por ende hay un vacío en cuanto a la satisfacción de los derechos que gozan los trabajadores; no hay reconocimiento expreso en una ley que le de fuerza para que puedan ser protegidos con mayor efectividad los Derechos laborales, que si bien es cierto existe el Código de Trabajo y supletoriamente lo subsume el Código Procesal Civil y Mercantil; aun así, no cumple con los requisitos esenciales del Derecho Laboral, ya que este último se encuentra en la esfera de los Derechos Sociales, por lo tanto debe ser regulada por una ley programática y no encaja en la regulación de una ley que regula el Derecho Privado, siendo este un desafío no solo para la Sala de lo Constitucional, sino que principalmente para el Legislador; en tomar a mayor brevedad el reconocimiento y aprobación del anteproyecto del Código Procesal Laboral, para lograr cubrir estas necesidades, que exige toda la clase trabajadora.

1.2 Antecedentes del Problema.

Antecedentes del Proceso de Amparo en la Legislación Salvadoreña.

El autor *Juventino Castro*, hace mención de los países que posteriormente a México adoptaron la institución del amparo. El primer país que tomo la estructura del amparo fue la Republica de El Salvador el 3 de Agosto 1886, la cual retoma prácticamente el contenido del artículo 38 de la Constitución frustrada en 1885, que ya en el informe de la Comisión redactora del proyecto constitucional manifestaba la garantía del *hàbeas corpus* queda sustituida con otra más amplia, el derecho de amparo. La constitución de 1939 en su artículo 57, extendió el campo de aplicación del amparo y lo concedió cuando cualquier autoridad o individuo restrinja la libertad personal o el ejercicio de los derechos que garantiza la presente Constitución.

No fue hasta la constitución de 1950 que se introdujeron cambios a la regulación de 1886, ya que es a partir de ésta que se incorpora el *habeas corpus* como mecanismo de protección del derecho a la libertad, reduciéndose así, el ámbito material de tutela de Amparo, el cual se ha mantenido esencialmente hasta la vigente constitución de 1983. En 1960, fue decretada la vigente Ley de Procedimientos Constitucionales, la cual acomodó el amparo al texto constitucional, de tal manera que solo 30 puede ser solicitado por el agraviado, su representante legal o su mandatario según el artículo 4 de la misma.

El Salvador como Estado unitario ha tenido cuatro leyes de amparo y una última regulación de éste en la actual Ley de Procedimientos Constitucionales. La primera ley de amparo fue decretada el 21 de agosto de 1886, esta ley consideraba procedente el amparo contra actos de autoridades o funcionarios violatorios de las garantías individuales, comprendiendo la violación a la libertad personal, disponía que la demanda de amparo no solo podía interponerla la parte agraviada o su representante legal sino cualquiera otra persona hábil para comparecer en juicio. La segunda ley de amparo fue la del 31 de Enero de 1939, ésta amplió, más la esfera de su aplicación, al disponerse que él tendría por objeto resolver controversias suscitadas por actos de autoridades o funcionarios violatorios de cual quiera de los derechos y garantías consignadas en la constitución.

El decreto 251 de la Asamblea Nacional Constituyente del 29 de noviembre de 1945; derogó, por otra parte la Ley de Amparo, de 1939. La cuarta ley de Amparo es la del 25 de Septiembre de 1950, esta era una adaptación del texto de la decretada en 1886, la modificación más importante de esta ley fue que la competencia para conocer del amparo establecido por el artículo 222 de dicha Constitución, correspondía a la 31 Corte Suprema de Justicia con lo cual se introdujo el sistema de única instancia en materia de amparo que subsiste en la actualidad.

La ley de Amparo de 1950 fue derogada por la vigente Ley de Procedimientos Constitucionales decretada el 14 de enero de 1960, la cual reunió en un solo cuerpo legal las leyes relativas a la defensa de la constitucionalidad incluyéndose en esa ley, el proceso de amparo . La competencia en el amparo se atribuyó a la Sala de Amparo de la Corte Suprema de Justicia (Art.3 inc.2º); respecto de la legitimación activa estableciéndose en el artículo 14 que la demanda de Amparo podía presentarse por la persona agraviada, por sí o

por su representante legal o su mandatario, por escrito y se determinaron los requisitos que ella debería contener (Art. 14) se introdujo el precepto de que la demanda podrá presentarse en la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia pero que si los interesados tuvieran su domicilio fuera de la sede del tribunal, también podrán presentarla ante el respectivo Juez de Primera Instancia quien deberá remitir la demanda a la expresada secretaria, (Art. 15) se permitió la intervención como parte al tercero a quién beneficia la ejecución del acto reclamado, quien tomará el proceso en el estado en el que lo encuentre (Art.16 inc.2°).

En el año 2011, diversos han sido los temas abordados en la jurisprudencia constitucional en los procesos de amparo, referidos a diferentes derechos, como por ejemplo: defensa, audiencia, petición, estabilidad laboral, seguridad jurídica, igualdad, libertad de expresión, acceso a la información, acceso a los recursos, protección jurisdiccional y no jurisdiccional, medio ambiente, autodeterminación informativa, honor, libertad personal, integridad, salud, seguridad social, acceso a la jurisdicción, asociación, educación, vivienda; y con diferentes materias, por ejemplo: procesal, penal, medio ambiente, administrativa, laboral, familia, civil, mercantil, electoral, seguridad social, militar, tributaria, penitenciaria.

Esta variedad le ha permitido a la Sala, analizar en sus resoluciones el contenido y alcance de dichos derechos con una visión permanente de respeto a la Constitución y garantía de derechos fundamentales de toda persona, con el abordaje de diferentes temas, entre los cuales pueden mencionarse: salud, derechos económicos, tributos, derechos políticos, derechos sociales, derechos de las víctimas, protección a la mujer embarazada, entre otros.

Todos estos temas, se reitera, han sido estudiados considerando los precedentes valiosos del propio Tribunal Constitucional y, además, con la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Dentro de los Precedentes de la Actual Sala de lo Constitucional está el Proceso de Amparo con referencia **263-2009**. Estabilidad Laboral/Cargo de Confianza. Resolución: Tipo: Sentencia desestimatoria. Acto Impugnado y Derechos Constitucionales alegados como vulnerados. Se impugnó la nota de fecha 12-VI-2009, por medio de la cual el Presidente del Instituto Nacional de los Deportes de El Salvador despidió al señor Zelaya Dávila del cargo de Gerente de Ingeniería y Arquitectura de esa institución, sin que previamente se le hubiese

seguido el procedimiento señalado en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

Se alegaron vulnerados los derechos de audiencia y defensa, como manifestación del debido proceso, estabilidad laboral y al pago de las prestaciones laborales de la parte actora. Disposiciones Constitucionales aplicadas. Artículos 2, 11 y 219 de la Constitución de la República. Innovaciones en el Criterio Jurisprudencial. Se establecieron los presupuestos que deben evaluarse para determinar que un cargo es de los considerados como de confianza, con el objeto de establecer si la persona que desempeña tal puesto de trabajo goza o no de estabilidad laboral. Así se acotó que no bastaba reparar en la denominación del puesto de trabajo, sino más bien atender a la naturaleza y características de las labores que realiza y su posición dentro del organigrama de funciones y operaciones de la institución. Contenido Jurisprudencial Se acotó que, de acuerdo a la doctrina, los empleados o funcionarios de confianza son aquellos que tienen a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran en conocimiento de los secretos de la institución.

Asimismo, se aclaró que no se trata de la confianza mínima exigible en el desempeño de cualquier cargo o función pública por virtud del compromiso asumido en calidad de servidores públicos al servicio del Estado y de la comunidad, sino de aquella que por la naturaleza misma de las funciones a realizar se encuentra vinculada con la gestión que realiza el funcionario público que lo nombra o contrata; y se diferencia sustancialmente de la confianza política, en el poder de decisión que esta otorga al empleado que desempeña el cargo, quien es de libre elección por parte del Presidente de la República.

1.3 Enunciado del Problema.

- 1. ¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a derechos laborales; y la necesidad de que los Trabajadores tengan conocimiento del mismo, para que puedan defender sus derechos ante una Jurisdicción Constitucional, propiciando así el aumento de demandas ante la Sala de lo Constitucional?*

2. *¿Qué impactos jurídico-sociales generan las Resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la cultura constitucional sobre la Defensa de los derechos laborales?*

1.3.1 Problema Fundamental.

¿Cuál es el déficit de cultura constitucional en materia de Amparo laboral por la población trabajadora del sector público y privado, y en qué medida los aportes de los criterios y líneas jurisprudenciales que la Actual Sala de lo Constitucional resuelven el problema de desconocimiento de los requisitos de admisibilidad, de fondo y de forma, de las causales o hechos que dan vía a un proceso de amparo por violación a los derechos laborales?

Es necesario identificar de qué manera influye la Sala de lo Constitucional en las resoluciones emitidas sobre el Proceso de Amparo en materia laboral, desde la nueva perspectiva de los derechos sociales, en el año 2010 a 2014.

1.3.2 Problema Específico.

Los trabajadores y trabajadoras en El Salvador, viven en una situación de constante violación a sus derechos laborales, tanto en los públicos como privados, esas violaciones surgen de los diversos factores: sociales, económicos, jurídicos y políticos, existen diversas dificultades para acceder a la justicia laboral, de entre ellas se desprende la falta de recursos por parte de los trabajadores y trabajadoras, para sufragar una justicia gratuita y cuyos costos indirectos resultan ser más altos.

Los segundos lo constituyen la retardación de justicia laboral y la burocracia que rodea los procesos laborales ordinarios y finalmente el desconocimiento por los trabajadores sobre sus derechos, es un obstáculo frecuente debido al bajo nivel de escolaridad y de la falta de preocupación del Estado salvadoreño por impartir una justicia laboral gratuita eficaz y eficiente.

Nuestra realidad social, influye sobre manera en la práctica de situaciones abusivas por parte del empleador sobre el trabajador, la Globalización trae consigo como apéndice del desarrollo de la industria y el mercado.

Un factor influyente es la violación de derechos como los periodos exagerados de prueba, para optar a un nuevo empleo, la figura de los servicios profesionales, es por ello que el

trabajador frente a estos hechos, es imperativa la implementación de herramientas y creativas, para que sean fortalecidas las capacidades de los trabajadores y de las trabajadoras. Así como de las organizaciones sindicales y otras organizaciones sociales, con el fin último de promover, de esta forma, el respeto y la garantía de los derechos laborales en El Salvador. Por todo esto es importante preguntarnos: *¿Por qué la legislación en materia laboral no se desarrolla a los pasos de innovación en los cuales camina el Neoliberalismo Económico y Social en un Modelo Globalizante?*

El proceso de globalización económica, las políticas de ajuste estructural y en general la modificación del modelo de desarrollo en el cual se encuentra inmersa el área centroamericana plantean, muy diversos problemas al jurista. En el campo del derecho laboral, como en muchos otros campos del derecho, es frecuente enfrentarse a la preocupación sobre si las regulaciones legislativas continúan siendo válidas en esta etapa o si por el contrario deberían dichas normas ser reconsideradas o reformadas. Una manifestación concreta de la preocupación apuntada se evidencia en torno a los denominados principios del derecho laboral. En este caso se trata de un tema que bien puede reputarse como verdaderamente emergente en el mundo del derecho del trabajo.

Por eso es importante investigar sobre la Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional sobre los Procesos de Amparo Laboral, y analizar si estas se apegan a Derecho al momento de emitir una resolución y a la vez que esta no se deje guiar por motivaciones políticas o sociales.

1.4 Justificación del Estudio.

La relevancia que tiene el investigar el tema "La Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional 2010-2014, Sobre Proceso de Amparo Laboral", es importante por el déficit de esta figura en nuestro país, manifestándose por una mínima especificación de demandas sobre este tema. A pesar de considerarse como una figura emergente en la regulación expresa de nuestro ordenamiento jurídico. Países Latinoamericanos han presentado un significativo avance en el reconocimiento de esta figura, por ello, potenciar un estudio investigativo y crítico de temas recientes, como este, colaboran en disminuir la falta de cultura del constitucionalismo salvadoreño.

Tratar la relación de ciertos elementos que se ha tomado a bien profundizar, como son los siguientes componentes: la existencia de una "Interpretación Errónea de la Sala de lo Constitucional", encaminado en las resolución producto de una Demanda de Amparo laboral, caso concreto sentencia con Referencia I-2011 (Amparo por despido Injustificado), el demandante en sus argumentos atribuye la violación directa a su estabilidad laboral: definiéndose como el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley , ejemplo que existe causa justa para que un despido pueda considerarse legal. Explicando en la descripción de la misma la violación a derechos fundamentales como, derecho de Audiencia; entendido como la posibilidad de explicar forma verbal los preceptos o elementos que se consideran argumento para la elaboración de la demanda. Asimismo, el Derecho a petición (art 18 de la Constitución), que en el caso de esta sentencia sería "la suspensión del acto reclamado" siendo el objeto de disputa de esta sentencia la existencia de vulneración a los derechos del peticionario por parte del Fiscal: debido a que no se le renovó el contrato laboral para el año 2010 teniendo como consecuencia es despojo de su cargo como auditor de sistema.⁴

A lo que la Sala de lo Constitucional responde: procedente el amparo de igual forma restitución del cargo así como de los salarios no devengados, con un argumento a nuestro criterio bien presentado ya que el demandante aun gozaba del derecho a estabilidad laboral. Así como esta sentencia serán revisadas todas las emitidas desde el año 2010 a 2014 para estudiar y poder responder a una gran pregunta ¿Existe retardación en la Justicia Salvadoreña?, dar una respuesta a una pregunta tan compleja, teniendo entendido que las grandes instituciones expresan tener carga laboral y justifican su retraso al momento de dar una respuesta ante una posible petición. Y el demandante en tal caso tiene que ser paciente para que se le resuelva lo pedido. Ante una violación a los derechos laborales, ejemplo de ello "*estabilidad laboral*", el devengar un salario para poder subsistir, y así exista un desarrollo integral dentro del el núcleo familiar, ya que se ve afectado de forma indirecta. Los derechos afectados pueden ser de carácter individual, así como sociales.⁵

⁴*Constitución de la República. "Derechos y Garantías": dictada a los 15 días del mes de diciembre de 1983. El Salvador.*

⁵*Sentencia de Amparo 1-2011, Resolución dictada a las 10 horas con 20 del día 29 de diciembre de 2012., Sala de lo Constitucional de El Salvador.*

En El Salvador existe un fuerte déficit del sector trabajador, y en el caso de existir una violación a sus derechos la presentación y creación de una demanda en la cual no estén explicados de forma específica puede tener como resultado una respuesta de la Sala de Lo Constitucional la figura de una sentencia declarando la improcedencia, desestimación o en su caso positivo estimatoria al cumplir con todo los requisitos que establece la Ley Procedimientos Constitucionales art 14.⁶

La Sala de Constitucional tiene un aporte en sus resoluciones con énfasis en el ámbito laboral, se puede hablar de una extensa jurisprudencia ejemplo: (ref. 1-2011 " Estabilidad Laboral"), (ref. 315-2004 " Destitución Laboral", (ref. 781-2012), (ref. 11. III- 2011), (ref. 24-XI. 2010), (ref. 10. 2009), (ref. 1113. 2008). Y muchas sentencias más que han motiva a la investigación.⁷

Es por estas razones, en la actualidad es relevante, que se argumenta la necesidad de la investigación, la cual se sustentará en elementos doctrinarios y jurídicos, tomando en cuenta nuestra realidad para establecer la adecuada protección de los derechos laborales, por medio de la implementación de desafíos que hagan posible la consolidación de esta temática en teoría y práctica. De esta forma se pretende lograr un estudio analítico que estrechará la brecha del conocimiento existente entre nuestro país, y legislaciones extranjeras en torno al tema, esto permitirá aumentara los aportes a los trabajadores, el cual incentiva y justifica la labor investigativa del grupo, de los derechos laborales.

2. Objetivos de la Investigación.

2.1 Objetivos Generales:

1. *Analizar cuáles son los Aportes de las Sentencias emitidas por la Sala de lo Constitucional para sufragar el déficit de la cultura constitucional sobre el Proceso de Amparo por violación a derechos laborales, propiciando así el aumento de demandas.*
2. *Establecer la importancia del Proceso de Amparo en relación a los derechos Laborales desde nuestra realidad y en los aportes a nivel de derecho comparado,*

⁶ *Ley Procedimientos Constitucionales D.L. N° 2996, del 14 de enero de 1960, publicado en el D.O. N° 15, Tomo 186, del 22 de enero 1960. El Salvador.*

⁷⁷ *Sentencia de Amparo 1-2011, Resolución dictada a las 10 horas con 20 del día 29 de diciembre de 201., Sala de lo Constitucional de El Salvador, Sentencia de Amparo -315 -2004, Resolución dictada a las 3 horas con 40 del díaa 30 de 2004, Sala de lo Constitucional de El Salvador.*

para lograr un efectivo cumplimiento de los derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores.

2.2 Objetivos Específicos:

- 1. Determinar las diferentes causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral.*
- 2. Analizar los Criterios y Líneas Jurisprudenciales emitidos por la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral del periodo 2010-2014, para esclarecer las causales de una retardación de la justicia laboral.*
- 3. Identificar los requisitos subjetivos, objetivos, de fundamentación, y de los documentos que han de acompañar una Demanda de Amparo, con propósito facilitar al trabajador la interposición de la misma.*
- 4. Determinar las causas jurídico-políticas del por qué el legislador salvadoreño, no ha aprobado una Ley Procesal Laboral y una Ley de Procesal Constitucional que propicie una seguridad jurídica para los trabajadores.*

3.0 Alcances de la Investigación.

La presente investigación se desarrollará bajo cinco alcances, los cuales se detallan a continuación.

3.1 Alcance Doctrinario.

En cuanto al desarrollo doctrinario se pretende enfatizar los principios de: Principio de Instancia o parte Agraviada: Este principio se sustenta en la idea de que solamente la persona agraviada podrá establecer una demanda de Amparo; este principio también establece que el sujeto agraviado debe activar el aparato jurisdiccional con la presentación de la demanda y no se hará de oficio.

Principio de Agravio Directo Real y efectivo: Se entiende que el agravio es aquel menoscabo o daño que se le hace por parte de una autoridad al demandante, por ello el agravio recae solamente a la persona afectada y concuerda con el Principio de Instancia de parte agraviada.

Dentro de este principio se desarrollan dos elementos importantes: El elemento jurídico que es el menoscabo a la norma o parámetro legal; y el agravio personal, que como ya se mencionó antes, es el menoscabo directo a los derechos de determinada persona.

Principio de Definitivita o Subsidiariedad: Este principio asegura que cada demanda o pretensión que se establezca frente a la Sala de lo Constitucional, debe iniciarse y terminar con una estimatoria para que así se cumpla con el Derecho a la Administración de Justicia. Estos principios tienen como objeto la mejor asimilación del Proceso de Amparo y con ellos se pretende hacer un mejor trabajo de investigación; asimismo la aplicación de ellos al momento que llegar a la sentencia.

La Sala de lo Constitucional ha avanzado conforme a las nuevas exigencias de la Sociedad, y como el tema de Investigación que se realiza, es en base a los Derechos Laborales, se pretende adecuar los principios anteriormente mencionados en la pretensión de un trabajador.

Así también se desarrollaran las siguientes Doctrinas: (1) *La Doctrina de la Supremacía Constitucional*, en la que se establecerá que las disposiciones de la Carta Magna deben ser acatadas por su carácter superior, incluyendo los mandatos constitucionales de disposiciones programáticas pendientes de desarrollo legislativo como la Ley Procesal Laboral y la Ley de Procesal Constitucional; (2) *La Teoría del Estado Social*, en la que se analizará cómo quedaron los derechos sociales después de la crisis del Estado de Bienestar; y (3) *La Teoría jurídica garantista de los derechos fundamentales* de Luigi Ferrusola, que se retomará en referencia a la falta de garantía de los derechos sociales, el cual es un punto de gran importancia, debido que estos derechos al ser incorporados al ordenamiento jurídico adquieren la función de legitimar al Estado y proteger la dignidad humana.⁸

Es también importante, y de mucha utilidad, revisar el derecho comparado para poder evidenciar las semejanzas y diferencias de diferentes ordenamientos jurídicos en relación a esta temática; de esta forma se pretende destacar los avances, y las limitaciones, que ha

⁸**MORENO CRUZ, Rodolfo. “El Modelo Garantista de Luigi Ferrajoli. Lineamientos Generales. Boletín Mexicano de Derecho Comparado”. Vol. XL, núm. 120, septiembre-diciembre, UNAM, 2007. FERRAJOLI Luigi, “Derechos y garantías. La ley del más débil”, Trotta, Madrid, 1999.**

tenido el Derecho Procesal Constitucional en otros países, los cuales pueden servir de parámetro para que surjan mejoras en el ordenamiento jurídico salvadoreño.

3.2 Alcance Jurídico.

El cuerpo normativo sobre el cual se rige el Proceso de Amparo es la Constitución, siendo esta la norma imperativa sobre las demás leyes, la Ley de Procedimientos Constitucionales.

Nuestra Constitución en el Artículo 2, de manera categórica establece las garantías que todo salvadoreño tiene sobre el Derecho a la seguridad, al trabajo y otras garantías que se debe proteger, para ello se crea la Ley de Procedimientos Constitucionales, que en este caso se protegerán los Derechos Individuales, es una manera extraordinaria de protección así también nuestra constitución reconoce el Amparo en la disposición 247, como mecanismo de protección de los derechos reconocidos por la misma.

El Título III en su Capítulo I de la Ley de Procedimientos Constitucionales se encuentra regulado el Proceso de Amparo, siendo este un mecanismo extraordinario que se utiliza para la defensa de los Derechos Individuales.⁹

En el artículo 12: *“toda persona puede pedir Amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por violación de los Derechos que le otorga la Constitución.”*

Nuestra actual Ley de Procedimientos Constitucionales faculta a todo ciudadano a solicitar un Proceso de Amparo cuando se hayan agotado los mecanismos ordinarios de protección a sus Derechos, en este caso nos referimos exclusivamente a los Derechos de los Trabajadores, donde pueden solicitar ante la Sala de lo Constitucional que se le resuelva su situación Jurídica.

El proceso Constitucional de Amparo procederá cuando por ejemplo a un trabajador se le vulnere sus Derechos laborales una autoridad o un particular con evidente rango de superioridad frente al agraviado.

3.3 Alcance Teórico.

⁹*Ley Procedimientos Constitucionales D.L. N° 2996, del 14 de enero de 1960, publicado en el D.O. N° 15, Tomo 186, del 22 de enero 1960. El Salvador.*

La Investigación a realizar será en sentido estricto, en vista que el objeto de estudio está conformado por normas constitucionales que han sido desarrolladas por la Sala del Constitucional en las sentencias definitivas de Amparo Laboral. se hará un estudio partiendo del desarrollo del Derecho Comparado realizado sobre el Amparo en una legislaciones que más ha desarrollado la figura de la Amparo en materia laboral como México, y de la legislación costarricense, Además de su inserción en el ámbito jurídico salvadoreño.

En el presente alcance abordaremos la Teoría del Estado Social y la crisis que este condujo a este paradigma, y la Teoría Jurídica Garantista de los derechos fundamentales.

La primera teoría analiza el período después de la Segunda Guerra Mundial, en donde los gobiernos tuvieron que concentrarse en actividades dirigidas a la protección real y efectiva de los derechos básicos de toda la población, haciendo el eje central de los ordenamientos jurídicos al ser humano; los principios de dignidad humana e igualdad de oportunidades se convierten en la base del nuevo Estado Social de Derecho, este se impregna de nuevos elementos que surgen para beneficiar a la persona humana y la implementación de los derechos sociales, económicos y culturales. Es decir, el Estado deja de ser un simple garante de la libertad e igualdad formal y pasa a implementar acciones referidas a una igualdad real, adoptando medidas a favor de personas o grupos desfavorecidos y priorizar el gasto social sobre cualquier otra asignación para garantizar el cumplimiento de necesidades fundamentales.

Así el Estado debe procurar el establecimiento de un orden económico y social que asegure estándares mínimos de vida digna: salud, educación, vivienda, alimentación, salario, etc. Como se puede inferir se requiere de una gran inversión por parte del Estado, por ello, este paradigma se vio en crisis al no ser sostenible; a pesar del cambio de paradigma, el aspecto social dentro del Estado siempre existe, pues el Estado es el garante principal en la protección del ser humano y sus derechos. Basta con la lectura de los principales artículos del capítulo II “Derechos Sociales” de nuestra Constitución, para ver la serie de compromisos que el Estado adopta, tales como “tendrá la protección del Estado, dictará la legislación necesaria, creará organismos y servicios apropiados, el Estado fomentará,

regulará condiciones, propiciará la creación, es finalidad del Estado su conservación, fomento y difusión”, entre otros compromisos.¹⁰

La segunda teoría se aborda como parte de las teorías contemporáneas, y es la Teoría Jurídica Garantista de los Derechos Fundamentales de Luigi Ferrajoli; esta teoría comprende varios aspectos pero el punto de relación del cual se abordará, es en referencia a los derechos sociales, su falta y necesidad de garantías, concibiendo al Estado como un instrumento o fin legitimador, es decir, el necesario avance hacia una judicialización de los derechos sociales por medio del cual se planteen posibles violaciones por parte de los poderes públicos, por acción u omisión. Asimismo establece, la necesidad de delimitar el núcleo intangible de estos derechos, que debe ser suficiente para garantizar un mínimo vital indispensable, es decir una exigibilidad plena de los derechos sociales.¹¹

3.4 Alcance Temporal.

En este apartado se pretende hacer una configuración sustancial de los antecedentes de El Amparo en las diversas Constituciones que han estado vigentes en El Salvador.

Para tal efecto se analiza el reconocimiento de diversos derechos en las constituciones y, posteriormente, al estudio de los medios que las mismas previeron para su protección con especial énfasis en el Proceso de Amparo.

La Constitución de 1886 regula por primera vez en su título II, “Derechos y Garantías”, que comprendía los artículos 5 al 40, se reguló de forma sistematizada algunos Derechos, pero a diferencia de las constituciones anteriores, esta incluye la garantía del Proceso de Amparo, que a medida ha avanzado nuestra legislación se ha perfeccionado.

El parámetro temporal que se pretende estudiar, es la Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional del año 2010 al 2014. Asimismo los Derechos Laborales no solo se desarrollan mediante el reconocimiento de los Derechos Fundamentales en la Constitución, sino también mediante las resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional, que sirve de parámetro para una perfecta interpretación de la Constitución de El Salvador. A su vez,

¹⁰*Constitución, 20 de diciembre 1983, (Decreto: 30 publicado en el Diario Oficial día 16 de diciembre de 1933, Tomo 281).Republica de El Salvador.*

¹¹*FERRAJOLI Luigi, “Derechos y Garantías. La ley del más débil”, Trotta, Madrid, 1999.*

la Sala de lo Constitucional se desarrolla en el tiempo conforme a las nuevas exigencias de la Sociedad y del Derecho mismo, todo ello relacionado con el reconocimiento de nuevos Derechos fundamentales y la misma violación de los mismos

El periodo que comprende la investigación es entre los años 2010 al 2014, sin embargo se mencionarán demandas presentadas en estos años, debido a que en los últimos años en nuestro país se ha venido desarrollando una corriente jurisprudencial relacionada a los amparos laborales, en el campo laboral tanto público como privado, se busca ocultar verdaderas relaciones laborales bajo otras figuras como; los contratos no personales, periodos de prueba prolongados. Ello con la finalidad de desconocerles derechos laborales reconocidos constitucionalmente, ante lo cual se busca que estos derechos laborales sean reconocidos mediante la interposición de amparos, por lo que la delimitación temporal de esta temática es estricta a los años mencionados.

3.5 Alcance Espacial.

El área geográfica donde se desarrollará la investigación será Nacional, es decir en todo el territorio Salvadoreño ya que la materia procesal constitucional así lo exige, debido que los procesos de Amparo en materia Laboral son conocidos por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, siendo la única autoridad competente para conocer dentro de la circunscripción territorial de El Salvador de las demandas de inconstitucionalidad que se planteen.

4. Marco Teórico.

En esta investigación dentro del Marco Teórico se sustentará la base histórica, base doctrinal, base teórica, base jurídica, base práctica y, para concluir, los desafíos que plantea la investigación para el tratamiento de la problemática de eficacia de los derechos laborales desde un Proceso de Amparo.

4.1 .Base Histórica.

1. Antecedentes Directos e Indirectos del Amparo.
2. El Amparo Social en México y la Defensa de los Derechos Laborales.
3. Antecedentes de la Amparo en El Salvador en el Siglo XIX
4. Del Liberalismo a la lucha de los Derechos Sociales.

5. Reconocimiento de los Derechos Sociales En El Salvador
6. Antecedentes del Proceso de Amparo, en Materia Laboral, en El Salvador con enfoque Jurisprudencial.
7. Derecho Comparado

4.2. Base Doctrinaria y Teórica.

1. El Proceso de Amparo como parte del Control Constitucional.
2. Generalidades Doctrinales del Proceso Constitucional de Amparo.
3. El Proceso Constitucional de Amparo y los Derechos Laborales.
4. Derechos Laborales Exigibles Mediante Amparo.
5. Teoría que sustentan la Investigación.
6. El Neo Constitucionalismo y, El Proceso de Amparo en Materia Laboral.
7. La Globalización y la Lógica del Mercado, en Contraste con los Derechos Laborales.

4.3. Base Jurídica.

1. Constitución de la República de El Salvador.
2. Ley de Procedimientos Constitucionales.
3. Código de Trabajo.
4. Ley del Servicio Civil.
5. Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.
6. Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

5. Sistema de Hipótesis.

5.1 Hipótesis Generales.

Hi:*El Desconocimiento del Proceso de Amparo en materia Laboral por ser una institución Jurídica emergente en la realidad salvadoreña, trae como consecuencia la escasa producción de demandas por parte de los Trabajadores y admisión de demandas de la Sala de lo Constitucional.*

Hi:*La falta de desarrollo de los derechos laborales es una negación del principio de Supremacía Constitucional; por ello, se necesitan condiciones a corto plazo que*

representen garantías para el ciudadano, tomando como referente los avances de Derecho Comparado.

5.2 Hipótesis Específicas.

Hi1: *La falta de desarrollo legal y jurisprudencial de la Figura Proceso de Amparo en materia Laboral, constituye la principal causa de desconocimiento de la cultura constitucional en nuestra sociedad salvadoreña la cual genera una obstaculización de la Justicia Laboral.*

Hi2: *Las Sentencias de la Sala de lo Constitucional, en relación al Proceso de Amparo en materia Laboral, deben ser de Obligatorio cumplimiento para lograr un avance en materia de aplicación y garantía de Derechos Laborales; en consecuencia, el desarrollo normativo constitucional de otros países plantea una mejor perspectiva de esta figura ante la falta de desarrollo en nuestro país.*

Hi3: *Los Requisitos Subjetivos, Objetivos de Fundamentación de una Demanda de Amparo Laboral y de los documentos anexos de la misma, propician una obstaculización para una justicia laboral, por la falta de conocimientos de los Trabajadores.*

Hi4: *El Legislador Salvadoreño por intereses políticos-económicos no ha realizado La Derogación la Ley de Procedimientos Constitucionales y las Reformas al Código de Trabajo que no se apegan a las nuevas realidades de las Relaciones Laborales, generando una inseguridad jurídica para los trabajadores.*

5.3Operacionalizacion de las Hipótesis.-

Objetivo General 1: Analizar cuáles son los Aportes de las Sentencias emitidas por la Sala de lo Constitucional para sufragar el déficit de la cultura constitucional sobre el Proceso de Amparo por violación a derechos laborales, propiciando así el aumento de demandas.

Hipótesis General 1: El Desconocimiento del Proceso de Amparo en materia Laboral por ser una institución Jurídica emergente en la realidad salvadoreña, trae como consecuencia la escasa producción de demandas por parte de los Trabajadores y admisión de demandas de la Sala de lo Constitucional.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Variable Independiente	Indicadores	Variable Dependiente	Indicadores
Proceso de Amparo en materia Laboral, Es un Mecanismo procesal constitucional, que tiene por objeto dar una protección reforzada de los derechos Laborales, consagrados a favor de los Trabajadores frente a los actos públicos-particulares.	<ul style="list-style-type: none"> •Sala de lo Constitucional. •C.N.J. •Universidades. •Comunidad Jurídica. 	El Desconocimiento del Proceso de Amparo en materia Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de Cultura Constitucional. • Desconocimiento • Figura jurídica en desarrollo. • Falta de garantía de derechos Laborales. 	Consecuencia escasa producción de demandas por parte de los Trabajadores y admisión de demandas de la Sala de lo Constitucional.	<ul style="list-style-type: none"> •Desconocimiento. •Poco ejercicio procesal. •Demandas ineficientes. •Formación del abogado. •Visión Ius privatista (literalismo jurídico).

Objetivo General 2: Establecer la importancia del Proceso de Amparo en relación a los derechos Laborales desde nuestra realidad y en los aportes a nivel de derecho comparado, para lograr un efectivo cumplimiento de los derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores.

Hipótesis General 2: La falta de desarrollo de los derechos laborales es una negación del principio de Supremacía Constitucional; por ello, se necesitan condiciones a corto plazo que representen garantías para el trabajador, tomando como referente los avances de Derecho Comparado.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Variable Independiente	Indicadores	Variable Dependiente	Indicadores
La Falta de desarrollo de los Derechos Laborales, es un negativa al principio de supremacía Constitucional, que ejercen, los empleadores, jueces, comunidad Jurídica en general.	<ul style="list-style-type: none"> •Jueces de lo Laboral. •Políticas del Estado. •Programas del Estado. •OIT. •Comité DESC 	La falta de desarrollo de los derechos laborales es una negación del principio de Supremacía Constitucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de Desarrollo. • Derechos Laborales. • Eficacia de la Constitución. • Principio de Supremacía Constitucional. 	Se necesitan condiciones a corto plazo que representen garantías para el trabajador, tomando como referente los avances de Derecho Comparado.	<ul style="list-style-type: none"> •Condiciones políticas. •Condiciones jurídicas. •Condiciones sociales. •Condiciones económicas. •Garantías.

Objetivo Específico 3: Identificar los requisitos subjetivos, objetivos, de fundamentación, y de los documentos que han de acompañar una Demanda de Amparo en materia Laboral, con propósito facilitar al trabajador la interposición de la misma.

Hipótesis Específica 3: Los Requisitos Subjetivos, Objetivos de Fundamentación de una Demanda de Amparo Laboral y de los documentos anexos de la misma, Generan una obstaculización para una justicia laboral, por la falta de conocimientos de los Trabajadores.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Variable Independiente	Indicadores	Variable Dependiente	Indicadores
Demanda de Amparo por Violación a Derechos Laborales,	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de lo Constitucional. • Trabajadores 	Los Requisitos Subjetivos, Objetivos de Fundamentación de una Demanda de Amparo Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos Objetivos y Subjetivos. • Demanda de Amparo. 	Generan una obstaculización para una justicia laboral, por la falta de conocimientos de los Trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Obstaculización • Justicia Laboral. • Derechos Laborales.

Objetivo Específico 4: Determinar las causas jurídico-políticas del por qué el legislador salvadoreño, no ha aprobado una Ley Procesal Laboral y una Ley de Procesal Constitucional que propicie una seguridad jurídica para los trabajadores.

Hipótesis Específica 4:El Legislador Salvadoreño por intereses políticos-económicos no ha realizado La Derogación la Ley de Procedimientos Constitucionales y las Reformas al Código de Trabajo que no se apegan a las nuevas realidades de las Relaciones Laborales, generando una inseguridad jurídica para los trabajadores.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Variable Independiente	Indicadores	Variable Dependiente	Indicadores
Intereses Políticos-Económicos, conjunto de beneficios particulares o de cúpulas sobre determinada cuestión.	<ul style="list-style-type: none"> • Legislador Salvadoreño. • Profesionales del Derecho. 	El Legislador Salvadoreño por intereses políticos-económicos no ha realizado La Derogación la LPCN y las Reformas al Código de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Intereses Político-Económicos. • Derogación de la LPCN. • Reformas al Código de Trabajo 	Generando una inseguridad jurídica para los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad Jurídica. • Trabajador • Derechos Laborales. • Abogados en el Libre Ejercicio.

6.0 Diseño Metodológico.

6.1 Tipo de Investigación.

Investigación Teórica cualitativa: Este tipo de investigación se refiere a directrices concretas con diversos enfoques, perspectivas y orientaciones. Conlleva tareas de recopilación adecuadas, organización -categorización, clasificación, reducción y síntesis- de datos y especificaciones realizando la comparación con la información recogida en el campo de estudio para buscar relaciones entre los mismos, descubrir sus mensajes y aportaciones.

Los rasgos más característicos de esta fase son:

- 1.-Es interpretativas de los hechos o fenómenos.
- 2.-Lo que se interpreta es el flujo del recuso social o desarrollo jurídico. Esa investigación exige rescatar lo dicho y analizarlo comparativamente.
- 3.-Del estudio de varias propuestas puede desprenderse la existencia de tres claves dentro del análisis de datos cualitativos en la investigación.
 - Exploración y presentación comprensible de los datos.
 - Operaciones de los datos para realizar procesos de transformación y ordenación de datos para hacerlos no solo más comprensibles sino también operativos.
 - Interpretación de resultados y extracción de conclusiones.

Así mismo este tipo de investigación relaciona la teoría con la práctica para hacer posible el nacimiento de nuevos enfoques conceptuales y categoriales.

6.2 Población Estratificada.

Entendiéndose como una colección de unidades seleccionadas para tratar de un tema determinado, en nuestro caso se ha optado como población al Órgano Judicial.

1. Licenciado Edward Sídney Blanco Reyes,(Magistrado de La Sala de Lo Constitucional)

2. Gustavo Adolfo Campos (Coordinador de Inconstitucionalidades de la Corte Suprema de Justicia).

3. Ena Lilian Núñez, (Asistente de Secretaria de Gobernabilidad de la Presidencia.).

4. Abraham Atilio Abrego Hasbún (Sub Director Ejecutivo de Fundación Para La Aplicación del Derecho)

6.3 Criterios de Inclusión.

Para determinar la población estratificada se utilizaron criterios de capacidad, experiencia, conocimiento, especialización y competencia en área de Derecho Constitucional específicamente del Proceso de Amparo en materia Laboral.

- a. Sala de lo Constitucional.
- b. C.N.J.
- c. Universidades.
- d. Comunidad Jurídica.
- e. Jueces de lo Laboral.
- f. Políticas del Estado.
- g. Programas del Estado.
- h. OIT.
- i. Comité DESC.

6.4 Métodos, Técnicas e Instrumentos.

Es el conjunto de reglas que señalan los procedimientos para llevar a cabo una investigación.

Es un conjunto de disposiciones y procedimientos filosóficos, teóricos y empíricos, que permiten la confrontación de las teorías con las prácticas, para su comprobación, superación o rechazo.

Es la referencia a una serie de operaciones ordenadas y encaminadas a obtener una explicación racional y objetiva del universo.

6.4.1 Métodos de Investigación.

La investigación se desarrollará tomando en cuenta el Método Científico, Método Analítico, Método Comparativo y Método de la Síntesis o Sintético, a continuación detallados:

Método Científico: Es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para generalizar y profundizar los conocimientos adquiridos, para llegar a demostrarlos con firmeza racional y para comprobarlos a lo largo de la investigación.¹² El método científico puede perfeccionarse mediante la estimación de los resultados a los que lleva el análisis directo, tiene como característica que no es autosuficiente, es decir, no puede operar en un conocimiento rebosante, sino que requiere de algún conocimiento previo que pueda luego reajustarse y reelaborarse; y que posteriormente pueda complementarse mediante métodos especiales adaptados a las peculiaridades de cada tema, y de cada área en específico. Este método será de gran utilidad para lograr la comprobación de los objetivos e hipótesis planteados.

Método Analítico: Es aquel que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular, en donde es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.¹³

Dentro de la investigación a desarrollar, la importancia del análisis reside en que para comprender la esencia de la temática en concreto hay que conocer la naturaleza de sus partes. El conocer por medio del análisis la realidad de nuestro país en cuanto a la temática a desarrollar, puede “desmembrarse/separarse” para llevar a cabo un análisis más profundo en cuanto a las diferentes condiciones políticas, jurídicas, económicas y sociales que serán de vital importancia para la investigación.

¹² *Ramón Ruiz Limón, Historia y Evolución del Pensamiento Científico, México, 2006, p.121. Libro Electrónico disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm> Fecha de consulta: 24 de marzo de 2014.*

¹³ *Ibíd., pág. 128.*

Método Comparativo: Consiste en observar semejanzas y diferencias en dos o más objetos o fenómenos, con la intención de extraer determinadas conclusiones. Este método será de utilidad en la interpretación de resultados de las entrevistas no estructuradas.

Método de la Síntesis o Sintético: Este método se plantea como un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una exposición ordenada y breve en resumen. La síntesis va de lo abstracto a lo concreto, o sea, al reconstruir el todo en sus aspectos y relaciones esenciales, lo cual permite una mayor comprensión de los elementos que componen la investigación.

Método Comparativo: Consiste en observar semejanzas y diferencias en dos o más objetos o fenómenos, con la intención de extraer determinadas conclusiones. Este método será de utilidad en la interpretación de resultados de las entrevistas no estructuradas.¹⁴

Método de la Síntesis o Sintético. Este método se plantea como un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una exposición ordenada y breve en resumen. La síntesis va de lo abstracto a lo concreto, o sea, al reconstruir el todo en sus aspectos y relaciones esenciales, lo cual permite una mayor comprensión de los elementos que componen la investigación.

6.4.2 Técnicas de Investigación.

- a. ***Investigación documental:*** “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos”.¹⁵

Vélez S, afirma que tiene como objetivo “el desarrollo de las capacidades reflexivas y críticas a través del análisis, interpretación y confrontación de la información regida. Entre

¹⁴Román Reyes (Dir.), *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social, Tomo 1/2/3/4*, Ed. Plaza y Valdés, Madrid-México, 2009. Libro, electrónico, disponible en http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/M/metodocomparativo_a.html.

¹⁵ *El Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales*, (Upel, 2006).

los posibles propósitos de este tipo de investigación se encuentran: describir, mostrar, probar, persuadir o recomendar. La investigación debe llevar a resultados originales y de interés para el grupo social de la investigación”.

- b. *Investigación de campo.*** “el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas (...) de investigación conocidos.”.¹⁶

6.4.3 Instrumentos de Investigación.

El instrumento a utilizar, en la presente investigación, es la Entrevista no Estructurada, el cual se caracteriza por la elaboración de preguntas flexibles o abiertas, es decir, que la respuesta está sujeta a la interpretación del entrevistado por la amplitud de la pregunta, dichas preguntas están basadas en los objetivos de la investigación, sin embargo el contenido, orden, profundidad y formulación de la pregunta está en manos del entrevistador. Por otra parte, las unidades de análisis son las personas que responderán el instrumento en colaboración con la investigación; para el presente estudio se entrevistarán cinco especialistas, de los cuales se detallan a continuación:

- Magistrado (3)
 - Subdirector Ejecutivo (2)
 - Coordinadores (3)
- } **Unidades de análisis.**

7.0 Propuesta Capitular.

La investigación está estructurada en cinco capítulos, siendo detallados de la siguiente manera:

Capítulo I. Denominado “**Planteamiento del Problema**”, en donde se establecerá la situación problemática a partir del enunciado del problema y las temáticas principales de dicho enunciado, esta será una primera aproximación de temas que en el siguiente capítulo se ampliarán.

¹⁶Según el Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales, (Upel, 2006).

Capítulo II. Denominado “**Marco Teórico**”, donde se sustentará la base histórica, base doctrinal, base teórica, base jurídica, base práctica y, para concluir, los desafíos que plantea la investigación para el tratamiento de la problemática de eficacia de los derechos laborales desde un Proceso de Amparo.

Capítulo III. Este capítulo hace alusión a la Investigación de Campo es el **Análisis e Interpretación de Resultados**, este se realizará por medio de las diferentes unidades de análisis, es decir, el análisis comparativo de las respuestas obtenidas en las entrevistas no estructuradas. Asimismo, se presentan los logros de la investigación al resolver la situación problemática y los objetivos e hipótesis, de esta manera se establecerá en síntesis lo que se ha propuesto con la investigación.

Capítulo IV. Denominado “**Conclusiones y Recomendaciones**”, en el que se realizarán valoraciones doctrinales, jurídicas, teóricas, socioeconómicas y culturales, de acuerdo al tema investigado, concluyendo con recomendaciones de forma general a los diferentes entes y sujetos vinculados con la temática desarrollada.

8.0 Presupuesto del Proyecto de Investigación.

RECURSOS	PRECIO UNITARIO EN USD	PRECIO TOTAL EN USD
PERSONAL O RECURSO HUMANO		
3 estudiantes egresados de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas: 1.-Br.Bonilla Velásquez, Yimy. 2.-Br.Bonilla Escobar, Evelyn Sarahi. 3.-Br.Escobar Palacios, Julia Marina. Y de dos Asesores de Contenido y de Metodología: 1.-Mtro, Lic. Edwin Godofredo Valladares. 2.-Lic. Carlos Armando Saravia.		
EQUIPO Y SUMINISTROS INFORMATICOS		
3 computadoras		
1.-Una Laptop Compaq, Modelo CQ56.	\$400.00	\$400.00
2.-Una Laptop Hp, Modelo Año 2000.	\$500.00	\$500.00
3.-Una Mini Laptop BenqJoyBook Lite, Modelo U1002.	\$300.00	\$300.00
1 Impresora, Marca Canon, Modelo Mp250.	\$500.00	\$500.00
1 Tablet, Samsung, Año 2014.	\$500.00	\$500.00
1 Modem Claro Prepago, Modelo Huawei	\$15.00	\$15.00
3 USB: 1 Transcend de 8GB, 1 Hp de 8GB, 1 Kingston de 8GB.	\$36.00	\$36.00
MATERIALES Y SUMINISTROS OFICINA		
10 resmas de papel bond T/Carta.	\$ 5.00	\$ 50.00
1 Paquete de Folders de Colores T/Carta	\$5.00	\$5.00
Impresiones y Fotocopias	\$50.00	\$50.00
1 Caja de fastenes	\$2.00	\$2.00
4 Cartuchos de tinta	\$25.00	\$100.00
Servicio de Anillado	\$15.00	\$15.00
Empastado de Tesis	\$7.00	\$36.00
10% de Imprevistos	\$500	\$1,500
	Gran Total:	\$2509.00

**CAPITULO I:
“Síntesis del Planteamiento del Problema.”**

SUMARIO: *1.1 Cuadro del Enunciado del Problema 1.2 Fundamentación del Problema 1.2.2 La importancia del Proceso de Amparo Laboral como mecanismo para lograr la eficacia de los Derecho Laborales. 1.2.3. Factores que inciden en la violación a derechos laborales y la falta de acceso a la justicia. 1.2.4. La eficacia de los Derechos Laborales en relación al principio de Supremacía Constitucional y el Control de Constitucionalidad.1.2.5 El escaso ejercicio de demandas de Amparo por Violación a Derechos Laborales. 1.3. Conclusión Capitular.*

1.1 Enunciado del Problema.

1. *¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales; y la necesidad de que los Trabajadores tengan conocimiento del mismo, para que puedan defender sus derechos ante una Jurisdicción Constitucional, propiciando así el aumento de demandas ante la Sala de lo Constitucional?*
2. *Qué impactos jurídico-sociales generan las Resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la cultura constitucional sobre la Defensa de los Derechos laborales?*

1.2 Fundamentación del Problema.

El Proceso de Amparo Laboral es un tema de gran importancia, debido que esta figura es el vehículo para exigir el cumplimiento eficaz de estos derechos contenidos en la Constitución de la República. Los derechos laborales han sido reclamados por la clase trabajadora, pero esos derechos han caído en vulneración constante por los empleadores, además de la falta de seguridad jurídica que existe en nuestra legislación, de una ley sustantiva que desarrolle los derechos consagrados en el Código de Trabajo en dimensiones paralelas a las violaciones realizadas por el Neoliberalismo y la Globalización emergente del mercado todo esto trae consigo, un obstáculo en el ejercicio de estos derechos, y de la necesidad de que el máximo Tribunal, emita Criterios y Líneas Jurisprudenciales para suplir la omisión de legislar sobre situaciones de casos concretos

de menoscabo a derechos de los trabajadores públicos y privados. Pero también estos, no solo se vulneran, ante la imposibilidad de ser ejercidos, sino que genera ineficacia en las disposiciones de la Carta Magna, al existir vacíos legales. Es, pues, inconcebible considerar que las personas estén frente a derechos sociales pausados, es decir, ante la incertidumbre de derechos reconocidos pero no desarrollados. La realidad nos presenta una serie de desafíos con respecto a esta problemática, estos desafíos pueden superarse si los diversos sectores se involucran hacia una misma dirección para lograr avances en cuanto a cultura constitucional. Las siguientes temáticas desarrollarán los puntos clave del enunciado del problema como una primera aproximación al desarrollo de la investigación.

1.2.1 La importancia del Proceso de Amparo Laboral como mecanismo para lograr la eficacia de los Derecho Laborales.

El enfoque de los derechos laborales y su eficacia, puede verse desde dos perspectivas:

A. La primera perspectiva contiene los acontecimientos históricos que potenciaron la conquista y reconocimiento de estos derechos laborales, tales como los movimientos revolucionarios europeos, que fomentaron la constitucionalización de los derechos sociales, y ampliaron la concepción del derecho individual.

B. La segunda perspectiva se conforma por el análisis de la actualidad, en donde a pesar del reconocimiento positivado de los derechos laborales, hay grandes carencias en su desarrollo, lo que influye el tratamiento de los derechos laborales exigibles mediante el Proceso Constitucional de Amparo.

El Proceso Constitucional de Amparo es la institución jurídica por la que una persona denominada “agraviada” ejercita su derecho de acción ante un órgano jurisdiccional, para reclamar a una autoridad ya sea esta particular o una institución que ha violado sus garantías Constitucionales, ante la autoridad responsable, que en el caso de El Salvador es ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, quien estimará las causas por las cuales el agraviado se queja, y asimismo realizará un análisis de la norma y aplicar la más conveniente para las partes. En este punto, es importante analizar el paradigma del Neoconstitucionalismo, el cual le apuesta a las “*Constituciones Normativas Garantizadas*”, estas constituciones contienen normas supremas con pretensión de

eficacia; en el Neoconstitucionalismo, el Proceso de Amparo se instituye como un vehículo para asegurar la normatividad suprema y la efectividad de dichas constituciones pero, llevar la teoría de un paradigma a la práctica difiere mucho, pues, en qué medida pueden adoptarse los planteamientos del Neoconstitucionalismo a nuestra realidad; en lo que respecta a nuestro tema, el postulado de las Constituciones Normativas Garantizadas parece resolver el problema, sin embargo, nuestra Constitución vigente contiene normas operativas y programáticas en donde estas últimas, requieren la promulgación de una ley posterior que hace factible el cumplimiento efectivo de la norma constitucional, mientras una ley ordinaria no las active efectivamente, los derechos contenidos en la norma no tendrán aplicación.

Tratar la eficacia de los derechos laborales es problemático debido a su dependencia de factores externos como la realidad política, social y económica, a diferencia de los derechos individuales como la vida y la libertad. Estos derechos están rodeados de otras garantías o derechos que fortalecen ese derecho individual, por ejemplo, el derecho a la libertad está rodeado de la garantía de presunción de inocencia, garantía de audiencia, garantía de defensa. Esta es la razón por la cual los derechos sociales se reconocen como derechos débiles, que si bien es cierto poseen fuerza simbólica, pues están reconocidos, no gozan de fuerza normativa al no ser desarrollados. Es ahí donde el Proceso Constitucional de Amparo, se reconoce como mecanismo para lograr la eficacia de los derechos laborales, al exigir, por medio de demandas ante la Sala de lo Constitucional, la protección reforzada de los derechos laborales reconocidos en la Constitución.

Para el establecimiento pleno de la existencia de un acto de destitución, insuficiente el mero dicho de la parte actora en cuanto a la existencia pasada de una relación de trabajo finalizada supuestamente con un despido, pues no existe la certeza de que este último acto haya sido realizado.

Pero para llegar a comprender la importancia de los mecanismos esenciales para la protección de los Trabajadores mediante el proceso de Amparo en materia laboral, es indispensable analizar la realidad de las naciones, ya que en la actualidad existen muchos factores influyentes que pueden afectar o realizar cambios ya sea directos e indirectos en las sociedades.

El tema de la globalización se incluye en el trabajo de investigación, porque es inevitable su poder en el movimiento de las sociedades, prueba de ello, son la expansión de las grandes empresas por todos los países en vías de desarrollo, que se rinden ante su poder.

Pero para entender de mejor manera, la globalización es un fenómeno moderno que puede ser analizado desde diversos ángulos. El término proviene del inglés globalización, donde global equivale a mundial. Por eso, hay quienes creen que el concepto más adecuado en castellano sería mundialización, derivado del vocablo francés mundialización.

Con ello se comprende que la globalización está en todos lados, y que absorbe todos los mercados del mundo, y consecuentemente los trabajadores que laboran en todas estas empresas, es posible sobrellevar una globalización sana donde no afecte a los trabajadores ni a las empresas, que generan capital y un sin número de empleos, que en teoría procuran el desarrollo económico de las naciones.

Dentro de los principios rectores, que procuran la efectividad del Juicio de Amparo, son los que retoma el autor Ignacio Burgoa

Pero en la realidad existen otros factores que dificultan la eficacia de estos principios:

Uno de ellos es el factor Social que mueve a las sociedades que por imperceptible que parezca intervienen en todos los órganos del Estado, dentro de ellos; se encuentra las deficiencias en las interpretaciones que hace el juzgador a la norma, para ello debe existir un modelo que dé respuesta antes estas deficiencias que influyen en la sociedad contemporánea.

Dentro del conjunto de fenómenos de actos o acontecimientos que suceden en el tiempo y que mantienen entre si determinadas relaciones entre la sociedad y los diversos factores que se vinculan a ella. Para que haya un proceso no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trata se sucedan en el tiempo, si no que en un simple acontecimiento que pueda afectar a toda una sociedad basta para afectarla. Pueden ser acontecimiento que sucede en una coyuntura actual, que provoque conmoción o desestabilice a los Órganos del Estado.

Esta situación influye en las situaciones abusivas por parte del patrono hacia los trabajadores, y para ello debe mantenerse la eficacia del Proceso de Amparo en cualquier

momento en que la sociedad se encuentre; prueba de los problemas que existen; son las resoluciones parcializadas que emiten los tribunales y en la Sala de lo Constitucional, que provoca la desconfianza de los trabajadores y en consecuencia provoca que estos no acudan ante la autoridad jurisdiccional correspondiente; esto provoca la inactividad del aparato jurisdiccional y la impunidad en un caso no resuelto.

En cuanto a las deficiencias económicas que provoca un impacto en materia de derechos laborales, es el modelo de globalización que produce en la sociedad muchas deficiencias, si no sabe manejar este fenómeno.

La realidad económica-social, influye en la práctica de situaciones abusivas por parte del empleador sobre el trabajador, la Globalización trae consigo como apéndice del desarrollo de la industria y el mercado, la creación de nuevas maneras de violentar derechos, como los periodos exagerados de prueba, para optar a un nuevo empleo.

Para ello se requiere que el trabajador enfrente estas situaciones, hacia la implementación de herramientas efectivas, para fortalecer las capacidades de los trabajadores y de las trabajadoras para afrontar los avances del Capitalismo que ve al trabajador como una máquina de empleo; sin importar sus garantías Constitucionales.

Por todo esto es importante preguntarnos: *¿Por qué la legislación en materia laboral no se desarrolla a los pasos de innovación de los cuales camina el Neoliberalismo Económico y Social en un Modelo Globalizante?*

El proceso de globalización económica, las políticas de ajuste estructural y en general la modificación del modelo de desarrollo en el cual se encuentra inmersa el área centroamericana plantean, muy diversos problemas al jurista. En el campo del derecho laboral, como en muchos otros campos del derecho, es frecuente enfrentarse a la preocupación sobre si las regulaciones legislativas continúan siendo válidas en esta etapa o si por el contrario deberían dichas normas ser reconsideradas o reformadas.

Una manifestación concreta de la preocupación apuntada se evidencia en torno a los denominados principios del derecho laboral. En este caso trata de un tema que bien puede reputarse como verdaderamente emergente en el mundo del derecho del trabajo.

En El Salvador, las empresas multinacionales han llegado a sustituir a las nacionales. Este factor se relaciona con la competitividad. Las empresas extranjeras tienen las características y el capital necesario para competir en un mercado tan cambiante, caso contrario a las empresas nacionales, que, a pesar de poder ofrecer productos de calidad, los recursos monetarios son limitados y a la hora de enfrentarse a otras empresas no les queda más que irse a la quiebra.

En el ámbito cultural la globalización también tiene sus consecuencias. En nuestro país, por ejemplo, se ha perdido, ya sea para bien o para mal, gran parte de las costumbres y tradiciones que se solían realizarse y se han adoptado varias de otras partes del mundo.

La globalización nos afecta a todos y depende de nosotros establecer el balance. Hay que conocer y vivir con ella, pero no vivir para ella como lo hacen en la actualidad las grandes empresas, que explotan a los trabajadores con horarios que no encajan de la legislación laboral; con horas extras de trabajo y sin remuneración por trabajo extra.

Las Condiciones de trabajo afectan de gran manera las causas del porqué un trabajador pueda hacer efectivo el mecanismo de este proceso; no solo directamente el Amparo Laboral, si no desde el inicio de un proceso; como es la presentación de la demanda, sus etapas procesales, hasta llegar a una demanda de Amparo.

1.2.2 Factores que inciden en la Violación a Derechos Laborales y la falta de acceso a la Justicia.

Para hablar de la incidencia en la violación a derechos laborales, es importante describir los aspectos siguientes:

I. Factor Económico: como elemento importante tenemos la globalización y su incidencia a nivel mundial, la consecuencia de ver al ser humano es visto como una máquina de producción y no como un ser que tiene dignidad. La globalización vista como la expansiva del capital donde el único objetivo es aumentar sus ingresos sin importar el desgaste físico de los trabajadores en algunos casos son víctimas y objetos de violaciones, en algunos casos los trabajadores cubren horas extras las cuales en muchos casos no son remuneradas. Y los empleados no reclaman por temor a perder sus empleos.

Para el actor Ricardo Antúnez , el trabajo en la era de la globalización se resume en lo siguiente: Disminución del proletariado industrial, Expansión del trabajo asalariado,

Tercerización del trabajo, Aumento de la mano de obra femenina e infantil: son muchos los trabajos en donde las mujeres son la mayor fuerza productora, así mismo utilizan a los niños dándoles un salario mínimo además de no cumplir con los requisitos para la contratación de un menor de edad ,Precarización del trabajo y Desempleo estructural. Antúnez señala que la clase trabajadora se ha convertido en más heterogénea, fragmentada y compleja y en cuanto a sus movimientos, estos han experimentado una significativa merma, que se aprecia en la reducción de las tasas de sindicalización a nivel mundial, fenómeno este que denomina “desindicalización”. Junto con ello aparece las tendencias hacia el allanamiento sindical o “sindicalismo horizontal” de mayor alcance y que agrupa a las esferas ínter gremiales. Finalmente señala las tendencias en las relaciones de trabajo contemporáneas: 1. *La individualización de las relaciones de trabajo*, 2. *La desregulación y la flexibilidad laboral*.

II.-Factor social: en este elemento se puede ver el papel que juega el Estado ante la demanda de violaciones a derechos sociales y dentro de ellos los derechos laborales, que si bien es cierto su evolución se debe a la lucha de los trabajadores y no a un mero reconocimiento, su evolución se ve en la revolución industrial donde se veía al ser humano como una máquina y no como un ser que tiene derecho así como deberes, en nuestro país con todas las empresas trasnacionales que tienen su establecimiento en el país, que utilizan la mano de obra de los salvadoreños con un salario mínimo ya que estas personas no tienen otras posibilidades de ingresos, debido a que la otra opción es la emigración donde se expone la vida por querer llegar a los Estados Unidos de Norte América, siendo un país subdesarrollado cualquier trabajo se concibe como bueno aunque en él se esté violando derechos laborales como un ámbito digno y trato respetuoso que se le dé por parte del empleador, y de igual forma la tolerancia a las ideología sea política, religiosa u otras.

III. Factor Jurídico: nuestra legislación si bien es cierto que tiene un código laboral donde se encuentra una gama de derechos descritos para el trabajador, aunque con un déficit de un código procesal laboral donde de manera más específica se puede tener un proceso claro en un caso concreto de violación, donde el trabajador tenga un manual de cómo actuar o como hacer accionar el aparato jurisdiccional y así los elementos necesarios para argumentar que existe una infracción a tales derechos.

En cuanto a la accesibilidad de justicia para los empleados, También es válido señalar que en nuestro país, existen diversas dificultades para acceder a la justicia laboral, de entre ellas se desprende la falta de recursos por parte de los trabajadores y trabajadoras, para sufragar una justicia gratuita y cuyos costos indirectos resultan ser más altos, los segundos lo constituyen la retardación de justicia laboral y la burocracia que rodea los procesos laborales ordinarios y finalmente el desconocimiento por los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos, es un obstáculo frecuente debido al bajo nivel de escolaridad y de la falta de preocupación del Estado salvadoreño por impartir una justicia laboral gratuita eficaz y eficiente.

1.2.3 La eficacia de los Derechos Laborales en relación al principio de Supremacía Constitucional y el Control de Constitucionalidad.

El principio de supremacía de la Constitución es un gran referente en el establecimiento de la figura del Proceso Constitucional de Amparo Laboral, pues, la doctrina de la supremacía suministra argumentos para sostener que la Constitución no solamente se vulnera cuando se hace lo que ella prohíbe hacer, sino también cuando se deja de hacer lo que ella manda que se haga, asimismo establece que no hay zona alguna que los poderes del Estado puedan invocar para eximirse de hacer lo que la Constitución manda que hagan.

Si bien es cierto, la Constitución por su naturaleza y característica no puede desarrollar y agotar todos los principios, figuras e instituciones que recoge -por lo que hace necesaria la actuación posterior de la Sala de lo Constitucional-, tampoco el ordenamiento jurídico prevé figuras jurídicas, innovadoras del derecho moderno, que facilitan el acceso a la justicia.

El Control de Constitucionalidad, es el mecanismo que se ejerce para que el Órgano competente declare que norma violenta derechos laborales del objeto de control, -normas, actos y omisiones-, para evidenciar si el contenido de normas constitucionales resultan violentadas, asegurando el cumplimiento de las normas constitucionales (eficacia) y el Principio de Supremacía Constitucional; es así como la eficacia de los derechos sociales se relaciona con tan importante principio y con el Proceso de Amparo, como una forma de control de la constitucionalidad.

En efecto, debe tenerse en cuenta que la supremacía constitucional no solo se limita a convertir a la Ley Suprema en referente negativo, como límite al poder, por el contrario, provoca que su proyecto normativo sea de obligatorio cumplimiento. Así, la falta de realización de estas obligaciones es también una violación a la supremacía constitucional, pues si se dejara la opción de cumplirlas o no, a discreción de los poderes ordinarios o constituidos, se los colocaría en el mismo nivel del Constituyente. Por lo tanto, las violaciones a los derechos laborales vulneran la norma constitucional, se refleja en obligaciones de no hacer, para cuya efectividad está diseñado el mecanismo procesal de control del Proceso de Amparo.

1.2.4 El escaso ejercicio de demandas de Amparo por Violación a Derechos Laborales.

El desconocimiento de la figura jurídica del Proceso de Amparo Laboral, trae como principal consecuencia el escaso ejercicio de demandas de este tipo; por lo tanto, la ausencia de demandas que reclamen desarrollo legislativo sobre derechos sociales, genera a su vez violación a dichos derechos. El déficit jurídico-constitucional en el tema del Proceso de Amparo Laboral que sufre nuestro país, también, queda evidenciado por la calidad de argumentos que sostienen las demandas iniciadas, que se hace extensivo en el desconocimiento general a la comunidad jurídica salvadoreña, esto puede influir en el hecho que la figura no se encuentre expresamente desarrollada de los casos y hechos que proceden a una demanda dentro de nuestro ordenamiento jurídico salvadoreño.

En El Salvador se han promovido demandas de este tipo que no han prosperado debido a la falta de conocimiento respecto a esta temática. Fue hasta el año de 2006 que se promovió el primer Proceso de Amparo por violación a Derechos Laborales, específicamente al de la Estabilidad Laboral que logró finalizar con una sentencia definitiva en el año 2007.¹⁷ Ante esta situación, se presenta el gran reto de propiciar el conocimiento sobre dicha figura a través de identificar las causales, requisitos de fondo y forma, y de los criterios que establece la Sala actual respecto del Proceso de Amparo; de esta forma se establecería mayor protección a los derechos laborales que puedan resultar vulnerados mediante los diversos factores.

¹⁷*Sentencia de Amparo Laboral, Ref. 471, año 2006; emitida por la Sala de lo Constitucional de El Salvador.*

Finalmente, la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo por violación a Derechos Laborales, tiene poco desarrollo, circunstancia que ha sido obstáculo para configurar criterios sobre la misma, pues a escasa información, escaso conocimiento.

Los escasos conocimientos sobre el Amparo Laboral, debido al poco interés demostrado por la comunidad jurídica produce consecuencias que generan un atraso en la sociedad, debido a que no activan el aparato jurisdiccional y eso provoca injusticia e impunidad; que en materia laboral produce el no reinstalo de los trabajadores, por ello requiere entonces capacitaciones, talleres, y charlas sobre la temática, a todos los trabajadores públicos y privados, ello traería un mayor auge de demandas de Amparo por violación a los derechos laborales: la estabilidad laboral, Prestaciones Laborales, la Flexibilidad laboral, ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador.

Existen diferentes leyes que regulan el proceso pertinente ante una situación de despido, renuncia o renovación de contrato:

Según se ha sostenido en las sentencias de fechas 5-III-2010, emitidas en los Amparos 1036-2007 y 1074-2008, respectivamente, los servidores públicos pueden clasificarse con relación a la titularidad del derecho a la estabilidad laboral en los empleados y funcionarios públicos que son comprendidos en la ley de la Carrera Administrativa de El Salvador, pero protegidos como por las leyes especiales como la ley reguladora de la garantía de Audiencia de los empleados públicos que no gozan de estabilidad laboral por ejercer cargos políticos¹⁸

Pero antes de la creación de estas leyes especiales que protegen los derechos de los trabajadores, se encuentra la garantía Constitucional del artículo 219:

“... Se establece la carrera administrativa.

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

¹⁸*Proceso de Amparo número 2-2011 del 19 de diciembre de 2012, Sala de lo Constitucional.*

resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo”.¹⁹

Como se aprecia, el Constituyente prevé todas las consecuencias que provoca la creación de un cuerpo normativo, y es por ello que se hace una distinción entre los trabajadores públicos y privados en el Estado de El Salvador, para así poder procurar de una mejor manera la protección de los derechos de los trabajadores.

Pero en esencia es el objetivo de la creación de todas las leyes “proteger los derechos de los ciudadanos” *pero en realidad son protegidos? En verdad las leyes creadas por el legislador facilitan el acceso a la justicia* La respuesta a todas estas preguntas se puede obtener desde un análisis más profundo de cómo se mueven las sociedades, los países en vías de desarrollo que seguramente se encuentran en una posible desventaja frente a las superpotencias mundiales que solo se guían por el Capitalismo y por el avance de los grandes mercados que absorben a los más pequeños.

Y esto inevitablemente deja de un lado la eficacia de la ley de un país, debido a que un Estado se deja llevar por la economía, por la influencia de otros países desarrollados que prometen desarrollo sostenible a quienes no necesitan. Un ejemplo claro de ello son las largas jornadas de las maquilas; que por regla general no proporcionan un salario sostenible comparado con la carga de trabajo que imponen a sus empleados, que en su mayoría son personas con grandes necesidades y escasos recursos económicos, quienes no conocen de la protección de sus Derechos y que por ignorancia o por miedo, se encuentran sometidos a una esclavización por parte de estas empresas.

Según la crítica del Jesuita Ignacio Ellacuría:

Que nos permite ver su pensamiento liberador y pertinente para denunciar el mal común que provoca la civilización del capital. Efectivamente, la nueva organización científica del trabajo impulsada por la globalización económica neoliberal de manera descarada

¹⁹*Constitución de El Salvador versión Electrónica, Comentarios Jurisprudenciales.*

anula los derechos laborales reconocidos constitucionalmente a favor de los trabajadores. Es así como en el sector de la Maquila y otros de la actividad económica se pone en práctica la flexibilización y la desregularización laboral, dando con ellas amplias libertades a los empresarios para fijar el salario y para anular otras prestaciones laborales. Esto con el propósito de reducir los costes laborales de cara a maximizar las ganancias.²⁰

Asimismo los desastres agroambientales que provocan en la utilización irracional de los recursos naturales que por regla general no provocan sensibilidad ni al Estado ni a las Empresas que piensan instalarse en determinado lugar. La noción anterior, es solo una muestra de la vigencia del siguiente argumento Ellacuriano:

“La civilización del capital valorado en términos universales, ha conducido y está conduciendo no solo a la ampliación entre ricos y pobres, ya sea regiones, países, o grupos humanos, lo cual implica que la distancia es cada vez mayor y que cada vez sea más grande el número de pobres, al crecimiento aritmético de los ricos corresponde un crecimiento geométrico de los pobres; no solo al endurecimiento de los procesos de explotación y opresión con formas, eso sí más sofisticadas; no solo al desglosamiento ecológico progresivo de la totalidad del planeta; sino a la deshumanización palpable de quienes prefieren abandonar la dura tarea de ir haciendo su ser agitado y atosigante, la acumulación de la riqueza, del poder, del honor y de la más cambiante gama de bienes consumibles”.

En consecuencia, el orden internacional hegemónico vigente se revela como un auténtico desorden, crecientemente peligroso, esencialmente injusto y cada vez más intolerable e inviable. Efectivamente, la sociedad occidental de los países del primer mundo, su Estado de Derecho y democracia como modelos a imitar para superar el mal común de nuestros países son inviables. Día a día la cultura de muerte fomentada por el narcotráfico, el crimen organizado, las pandillas, el capital nacional y trasnacional, se acentúa sobre los sectores más vulnerables de la sociedad, sin que las instituciones del Estado actúen eficazmente para contrarrestarlos. Demostrando una vez más que los males de la sociedad

²⁰*Estudios Centroamericanos (ECA), Nos. 493-494, 1989. Pág. 1077. 2*

actual son insuperables bajo el modelo civilizatorio del primer mundo. De ahí la radical conclusión de Ignacio Ellacuría. “El desafío de las mayorías pobres”.²¹

“La civilización del capital y de la riqueza ha dado ya de sí todo lo positivo que tenía”. Es así como se requiere de “un proyecto global univertalizable”, el cual sólo puede surgir de los pueblos oprimidos. Sin duda, un modelo alternativo a la globalización económica neoliberal resulta imprescindible para salvar a la humanidad de la actual tendencia hacia la autodestrucción y rescatar en los países subdesarrollados a millones de pobres de la muerte lenta en que hoy agonizan. Llegado a este punto aparecen las preguntas siguientes: ¿Hasta qué punto las sociedades tercermundistas están preparadas a nivel organizacional para enfrentar estas lacras? ¿Cuáles el sujeto histórico que debe emprender esta tarea? ¿Cuál es el primer paso que se debe dar?²²

1.2.5 El Proceso de Amparo Laboral como figura procesal constitucional emergente y el déficit de su conocimiento.

El Proceso de Amparo Laboral es una figura procesal garantista de los derechos fundamentales, sin embargo, forma parte del déficit de cultura constitucional debido a su escaso conocimiento. La realidad cambiante se pone de manifiesto ante el surgimiento de nuevas figuras del derecho, implementadas y ejercidas vía jurisprudencia por la ausencia de causales en nuestra legislación actual, tal es el caso de esta figura en nuestro país, que no desarrollan los casos concretos de violación a derechos laborales, para interponer una demanda de amparo según la Ley de Procedimientos Constitucionales-vigente desde 1960.

Solo se regula de manera general el Proceso Constitucional de Amparo según el Artículo 1, ni de forma expresa por nuestra Constitución -vigente desde 1983-, pero, a la luz del art. 174 Cn, que establece los procesos específicos de control de la Sala de lo Constitucional, podemos hablar de esta figura dentro del proceso de Amparo, tal como se ha contemplado por nuestra Jurisprudencia, y que con el nuevo proyecto de Ley Procesal Constitucional, aun en discusión, se prevé una necesidad de regular de manera expresa las causales para en materia laboral para iniciar un proceso de amparo. Esta necesidad

²¹*Estudios Centroamericanos (ECA), Nos. 493-494,1989. Pág. 1077. 2*

²²*Crítica Ellacuriana a la “Civilización del Capital y la alternativa para una civilización del Trabajo.*

que forme parte en un nuevo proyecto de Ley que derogue la vigente, es un paso para mermar el actual déficit con respecto a este tema, pues al ser una figura jurídica emergente, no hay amplio conocimiento con respecto a su ejercicio, lo cual puede verse materializado con las escasas demandas de Amparo Laboral hasta la fecha; es por ello que el conocimiento de esta figura, su implementación expresa y ejercicio, contribuye a la realización efectiva de derechos fundamentales al ver la importancia del mismo para los trabajadores.

Asimismo, es importante destacar, que la contemplación de nuevas causales para demandar mediante amparo es que esta figura únicamente está desarrollada vía jurisprudencia, esto presenta un problema que puede darse a futuro, por el cambio de precedente jurisprudencial, es decir, la presencia de un cambio de criterio de la Sala de lo Constitucional con respecto a esta figura; por tanto, la inclusión de la misma en nuestra legislación, no garantiza solamente la supremacía constitucional, sino evita un cambio brusco del avance en la mejora del sistema de justicia constitucional. Entendida *-la justicia constitucional-* como el desarrollo de una actividad de carácter jurisdiccional por parte de un órgano que posee un estatus diferente al de la justicia ordinaria, cuya competencia recae sobre los procesos constitucionales;²³

1.3. Conclusión Capitular.

Establecer la investigación de esta temática es importante porque es parte de una nueva realidad jurídica procesal, es por ello que debe propiciarse el estudio y conocimiento de nuevos temas investigativos para dar realce a nuevas formas de exigir el ejercicio de derechos.

El Proceso de Amparo por violación a Derechos Laborales, como mecanismo procesal para el resguardo y desarrollo de los derechos laborales constitucionalmente reconocidos, de aquellos derechos fundamentales frente a particulares como los empleadores, o por cualquier autoridad pública, hace darnos cuenta de que el escaso conocimiento de los casos que proceden a una demanda de Amparo, ante la Sala, trae como consecuencia la escases de demandas; desde la vigencia de nuestra Constitución a la actualidad son más

²³*Diccionario Electrónico de Derechos Humanos, en la voz: “Justicia Constitucional”, fecha de publicación 20-02-2011. En el sitio: http://diccionario.pradpi.org/inicio/index.php/terminos_pub/to_pdf/86 Fecha de consulta: 23-04-2014*

de treinta años en que se ha permitido la vulneración de derechos sociales, al no dotárseles de eficacia por no estar desarrollados. El ejercicio de esta figura puede eliminar toda deuda pendiente de desarrollar los derechos sociales, al ejercer la participación ciudadana por medio de demandas de Amparo.

La construcción de un sistema jurídico que dé eficaz respuesta a la compleja realidad actual, crea la necesidad de plantear e implementar retos que contribuyan a la consolidación del Estado Constitucional de Derecho, esto se ve en peligro ante la no eficacia de los derechos laborales, poniendo en pausa el efectivo goce de los mismos; cabe destacar, que para todo trabajador el derecho a la estabilidad laboral, es un derecho fundamental que le garantiza una permanencia en el empleo, para ello la Sala de lo constitucional ha determinado que: cuando se requiera tutelar el derecho a la estabilidad laboral, se debe efectuar en cada caso concreto un análisis sobre las funciones específicas del puesto del trabajo que la persona desempeñaba;²⁴ todo esto para saber si procede o no la demanda de Amparo

.Esta necesidad de conocer sobre los casos y vías para demandar mediante Amparo, sí la sociedad en general no posee un conocimiento jurídico-constitucional y además hay falta de interés en adquirirlo, de igual forma si existe en el Máximo Tribunal subordinación a intereses políticos por lo que no dan primacía a la función de desarrollo progresista de los derechos laborales; esto produce una ineficaz aplicación de esos derechos que carecen de fuerza vinculante. Por ello, los retos deben plantearse como soluciones a corto plazo que contribuyan a mejorar la aplicación de la Inconstitucionalidad por Omisión en la realidad jurídica salvadoreña, para promover el respeto a la Constitución y los Derechos Sociales.

Uno de los grandes y principales retos, es propiciar el conocimiento sobre esta temática activando el ejercicio de una amplia participación ciudadana sobre estos derechos tan nuestros, siendo el proceso de Amparo un mecanismo para demandar las violaciones a derechos tan fundamentales como los laborales. Propiciar dicho conocimiento, contribuye a la formación constitucional general, pues el deber de conocimiento constitucional no recae solamente en los profesionales del derecho, sino en toda la población en general.

²⁴ *Sentencia 29-VII-2011, emitida en El Amparo 426-2009, por la Sala de lo Constitucional de El Salvador.*

Sin embargo, nada se logra con ejercer las demandas ciudadanas sobre derechos laborales sí en la actitud de Sala hay intereses políticos; y es que los Tribunales se muestran activistas en materias de protección a la libertad de expresión, a la propiedad privada, o al debido proceso, pero, cuando de garantizar derechos laborales se trata, se muestran absolutamente deferentes hacia el legislador. Esto niega la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.

Uno de los retos a largo plazo, es la ratificación de una nueva Constitución, sumado con el reto, a mediano plazo, de la ratificación del nuevo proyecto de Ley Procesal Constitucional, donde se regulen expresamente nuevas figuras producto de nuevas realidades jurídicas, entre ellas el Amparo Laboral. Cabe reconocer, que la importancia del papel de la jurisprudencia ha sido clave ante el vacío de esta figura en nuestra Legislación, pero, como ya hemos establecido, el cambio de precedente es una llamada de atención importante para que esta figura no pueda ser sostenida permanentemente por la Jurisprudencia.

En este mismo sentido, la Constitución debería establecer el Amparo Laboral que enuncia sobre derechos laborales, para no permitir la violación de esas normas constitucionales, dado que influye no solo en la efectividad de estos derechos, sino en su carácter de Norma Suprema.

Cabe aclarar, que la complejidad de los derechos sociales consiste en su dependencia, en ciertos casos, de actividades de planificación, previsión presupuestaria y la puesta en marcha del poder político,²⁵ por lo que la Sala, puede establecer estimatoria una demanda pero, sí depende de una inversión del Estado, dicho desarrollo legislativo no resuelve el no ejercicio del derecho, hasta que sea contemplado en el presupuesto anual, lo positivo de estos casos es que refuerza su exigibilidad. Por ello, el reto para la Justicia Constitucional en la esfera de los derechos sociales, lo constituye el Amparo Laboral, pues la violación de la Constitución no debe permanecer impune por los factores sociales, económicos y políticos.

²⁵*Abramovich y Courtis, “Los Derechos Sociales como Derechos Exigibles”, Madrid, Trotta, 2002. P.15.*

CAPÍTULO II:

“Marco Teórico”

SUMARIO: **2.1 Base Histórica** 2.1.1 *Antecedentes Directos e Indirectos del Amparo.* 2.1.2 *El Amparo Social en México y la Defensa de los Derechos Laborales.* 2.1.3 *Antecedentes de la Amparo en El Salvador en el Siglo XIX.* 2.1.4 *Del Liberalismo a la lucha de los Derechos Sociales.* 2.1.5 *Reconocimiento de los Derechos Sociales En El Salvador.* 2.1.6 *Antecedentes del Proceso de Amparo, en Materia Laboral, en El Salvador con enfoque Jurisprudencial.* 2.1.7 *Derecho Comparado* **2.2 Base Doctrinaria y Teórica.** 2.2.1 *El Proceso de Amparo como parte del Control Constitucional.* 2.2.2 *Generalidades Doctrinales del Proceso Constitucional de Amparo.* 2.2.3 *El Proceso Constitucional de Amparo y los Derechos Laborales.* 2.2.3.1 *Derechos Laborales Exigibles Mediante Amparo.* 2.2.4 *Teoría que sustentan la Investigación.* 2.2.5 *El Neo Constitucionalismo y, El Proceso de Amparo en Materia Laboral.* 2.2.6 *La Globalización y la Lógica del Mercado, en Contraste con los Derechos Laborales.* **2.3 Base Jurídica.** 2.3.1 *Constitución de la República de El Salvador.* 2.3.2 *Ley de Procedimientos Constitucionales.* 2.3.3 *Código de Trabajo.* 2.3.4 *Ley del Servicio Civil.* 2.3.5 *Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.* 2.3.6 *Ley de la Carrera Administrativa Municipal.* **2.4 Análisis de Casos** 2.4.1 *Estabilidad Laboral de la mujer, Sentencia de Amparo 484-2011.* 2.4.2 *Estabilidad Laboral del Directivo Sindical, Sentencia de Amparo 94-2011.* 2.4.3 *Estabilidad del Empleado Público, Sentencia de Amparo 1-2011.*

2.1 Base Histórica

SUMARIO: **2.1 Base Histórica** 2.1.1 *Antecedentes Directos e Indirectos del Amparo.* 2.1.2 *El Amparo Social en México y la Defensa de los Derechos Laborales.* 2.1.3 *Antecedentes de la Amparo en El Salvador en el Siglo XIX.* 2.1.4 *Del Liberalismo a la lucha de los Derechos Sociales.* 2.1.5 *Reconocimiento de los Derechos Sociales En El Salvador.* 2.1.6 *Antecedentes del Proceso de Amparo, en Materia Laboral, en El Salvador con enfoque Jurisprudencial.* 2.1.7 *Derecho Comparado.*

2.1.1 Antecedentes indirectos del amparo.

Roma.

Los tratadistas en la materia formulan diversas referencias en cuanto a los antecedentes históricos externos del mismo, el Maestro Ignacio Burgoa llega hasta los pueblos orientales y el derecho azteca, pero Alfonso Noriega ubica como antecedentes indirectos los Esferos en Esparta y los Cosmos de Creta; razón por la cual a continuación mencionaremos dos figuras que la doctrina ha querido ver como antecedentes romanos del amparo.²⁶

Una es el interdicto denominado de ***Ominé Libero Exhibiendo***, que como causa principal defendía la libertad y consistía en que ninguna persona podía retener hombres libres; concluyendo con una resolución que se daba en favor del hombre libre cuando otra persona particular realizaba una coacción sobre aquel, resolución que pronunciaba el pretor.²⁷

Evolución histórica del amparo.

1. México.

Al tratar los antecedentes históricos sobre el amparo México ha sido la cuna de este, por lo que es necesario referirnos a los orígenes del amparo mejicano, para investigar los antecedentes del amparo salvadoreño.

Entre los juristas mejicanos, es común que dividan los antecedentes del amparo desde dos vertientes diferentes; los antecedentes externos y los antecedentes internos.

La propia doctrina señala que un verdadero antecedente de nuestro juicio de amparo es la ***Intercessio***, la cual era un procedimiento protector de la persona frente a las arbitrariedades del poder público, con la existencia de la parte agraviada, la autoridad responsable, la materia de la queja, los términos para interponer dicho procedimiento, los casos de improcedencia, los efectos de la procedencia de dicha figura, e igualmente, la suplencia en la deficiencia de la queja.

2. España.

²⁶Manual del Amparo Mexicano, Corte Suprema de México, 1995, Capítulo I.

²⁷Burgoa, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo, Editorial Porrúa S. A. México 1959.

En la legislación española se advierten distintos ordenamientos los cuales se han considerado como verdaderos antecedentes del amparo mejicano, creándose diversas instituciones, aun cuando no todas se asemejan al proceso de amparo, en realidad representan una fuerte influencia para el origen de la institución motivo de nuestro estudio; tales figuras se verán a continuación.²⁸

Antecedentes directos.

Tenemos los antecedentes que podríamos considerar como directos y determinantes, dividiéndolos en tres corrientes:²⁹

1. Anglosajona.

2. Hispánica.

3. Francesa.

1. Corriente Anglosajona.

La corriente anglosajona se identifica con la defensa de los particulares con respecto de las aprehensiones injustificadas de la autoridad.

El procedimiento de "*Habeas Corpus*", era un mecanismo constitucional y protector de la libertad personal, a partir de su necesario seguimiento y cumplimiento de sus requisitos, solo era posible emitir un acto de molestia respecto de tal derecho fundamental.

El Diccionario Jurídico Espasa, refiere que se trata de un procedimiento destinado a proteger al individuo de las detenciones arbitrarias. Mediante la expedición del "WRIT OF HABEAS CORPUS AD SUBJICIENDUM", el juez ordena al carcelero la presentación ante él del inculcado, para que exponga sus razones y así, estar en condiciones de determinar su rápido enjuiciamiento o su libertad.

Ignacio L. Vallarúa considera el "habeas corpus" como el verdadero antecedente del amparo, sin embargo, *Emilio Rabasa* no considera superior el juicio de amparo en relación con los sistemas de control de constitucionalidad de Estados Unidos.³⁰

²⁸*Manual de El Amparo Mexicano.Op. Sip. P. 15.*

²⁹ *Manual del Amparo Mexicano Ibíd., p. 19*

³⁰*Manual del Amparo Mexicano Op. Sip. P. 14.*

2. Inglaterra.

el writ of habeas corpus, el cual nace en el acta de 1679, derivado de la Carta Magna de Inglaterra (commonlaw) constituye un antecedente directo del juicio de amparo en México, cuyo objeto consistía en proteger la libertad personal, contra la aprehensión arbitraria.

En conclusión, el derecho del habeas corpus se establece en defensa de la libertad del hombre contra actos ilegales tanto de particulares, como de autoridades 2. 1. 2. Estados Unidos de América.

3. Corriente Francesa.

La corriente francesa está referida a la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, al control político de la constitucionalidad ideado por leyes, es decir jurado constitucional, órgano a quien le correspondía el conocimiento de las quejas presentados por violaciones al orden establecido por la constitución.

Ese órgano fue materializado en Francia en 1799 (en la constitución del año VII) mediante el senado conservador y fue el inspirador del Supremo Poder Conservador mexicano instituido en la segunda de las denominadas `Siete Leyes Constitucionales` de 1836.

Ese órgano que existió en el derecho mexicano tenía como atribución principal declarar la nulidad de los actos de poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial a petición de cualquiera de estos. Desde luego, que este antecedente influyó en el amparo, pero para adversar el control de naturaleza política y decidirse por aquel, de carácter jurisdiccional.

Debe advertirse también que el referido instituto post-revolucionario francés, es considerado como el origen del Consejo Constitucional de ese país, creado por la Constitución de la República Francesa de 1958, el cual ejerce el control político “a priori” de la constitucionalidad.

Dentro de la citada vertiente, se menciona el recurso de casación, el cual, era un sistema revisor de las sentencias dictadas por autoridades inferiores y locales, y resulto en aquella época, un medio para garantizar la auténtica independencia judicial respecto del Monarca; sin embargo, paulatinamente han sido tanto el recurso como la corte de casación francesa, figuras jurídicas que han tenido que tomarse en cuenta por otras legislaciones. En el

ordenamiento constitucional mejicano, el procedimiento de amparo tramitado bajo la vía directa, es posible asimilarlo, como un recurso de revisión de las sentencias o resoluciones que ponen fin al juicio, dictadas por órganos jurisdiccionales.³¹

4. Corriente Hispánica.

En los tiempos del México colonial, la figura del Virrey dictaba o conformaba "Mandamientos de amparo", como medida protectora frente a la violación de ciertos derechos; cualquier persona podría recurrir a la protección que otorgaba ese "amparo", desde indígenas hasta nobles. Asimismo, era posible solicitar el amparo no solo contra actos de la autoridad, sino también contra actos de los particulares.

Tales actos dieron origen al que teóricamente podría denominarse Amparo Colonial, que en un inicio se presentó sólo como una acción de los nobles y finalmente fue general, circunscribiéndose también a los actos de autoridades, que tuvieran como propósito, afectar o privar respecto de los derechos de posesión de las tierras.

En el ordenamiento constitucional mejicano, la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, tradicionalmente referida como ley de amparo, refiere en un libro especial, al derecho de amparo, en materia agraria, de ahí que pueda considerarse a este antecedente con la calidad de directo.

2.1.2 El Amparo Social en México y la defensa de los Derechos Laborales.

El juicio de Amparo, es un proceso extraordinario de naturaleza jurisdiccional establecido en defensa del Imperio de la Constitución.³² Su finalidad es respetar imperativos fundamentales y las garantías individuales del gobernado, por lo tanto es sin lugar a dudas, una de las instituciones jurídicas con mayor trascendencia en el derecho mexicano, esta garantía no fue concebida para proteger derechos sociales; sin embargo a partir de la Constitución de 1917, estas fueron reguladas, de igual forma en la Ley de Amparo de 1936, como también en la Jurisprudencia de la Corte de Justicia de la Nación de México, se introdujeron figuras, y criterios de protección de la clase trabajadora.

³¹*Manual de El Amparo Mexicano Ibid. P. 24.*

³²*Burgoa Ignacio, "El Juicio de Amparo", México, Porrúa, 1970, P. 194.*

Aportaciones de Juristas mexicanos en esta materia: Manuel Crescencio Rejón, Mariano Otero, desarrolladas por Ignacio L. Vallarta y Emilio Rabasa.³³

“...El Juicio de Amparo en México, es una institución jurídica de más arraigo, a pesar que su vigencia data del Siglo XX. Su desarrollo ha sido de tal manera firme que constituye un baluarte, un símbolo de Libertad y Justicia.”

El sistema de Derecho mexicano, se sustenta en la Supremacía Constitucional, que establece a favor de los gobernados los derechos y garantías individuales y sociales, las bases de protección de los derechos fundamentales, el Estado de Derecho, y el Principio de División de Poderes, los cuales al ser vulnerados, requieren que se restauren el orden Constitucional, por medio del Proceso de Amparo.

Esta Institución jurídica procesal, constituye un Sistema de Defensa jurídica o Control de Constitucionalidad por un Tribunal Constitucional, que mediante acción protege al gobernado frente a actos arbitrarios de los funcionarios, empleados públicos y de los particulares; que regulado por los principios de Instancia de parte, agravio personal y directo, definitividad del acto reclamado, y estricto derecho en el estudio de violación y agravio, y la suplencia de la queja y garantía de subsistencia e inoperancia de la caducidad en favor de los trabajadores.

El Amparo Social, siendo la Última instancia de impugnación contra las violaciones de garantías individuales y colectivas, que se traduzcan en una afectación actual, personal y directa, de los derechos de los trabajadores, como ocurre en los procesos laborales, hay casos en que la resolución del juez laboral, no satisface la pretensión del trabajador.

Según Fix-Zamudio, que el Proceso de Amparo, en la Constitución Liberal de 1857, tuvo un carácter individualista, que destaca los efectos puramente individualistas de las sentencias de Amparo.³⁴

Por los motivos anteriores el Proceso de Amparo, no fue concebido para proteger garantías sociales (Derechos Laborales); sin embargo, fue partir de la Constitución de

³³*Revista Latinoamericana de Derecho Social, N°3. Diciembre de 2006, pp. 147-161.*

³⁴*Fix-Zamudio, Héctor, “Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal de Trabajo”, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981, p.163.*

1917, estas fueron reguladas, posteriormente en la -Ley de Amparo de 1936-, se introducen en la institución figuras de protección de los derechos de los trabajadores.

En efecto, en la Constitución mexicana de 1917, se consagraron garantías sociales en los arts. 27 y 123, en favor de los campesinos, entre ellos el derecho del trabajo, como derechos mínimos de tutela y protección.

Las garantías individuales y sociales no son excluyentes entre sí, sino que se complementan para el desarrollo de la clase trabajadora, en diferentes esferas de actuación, Los derechos sociales responden al concepto de justicia social y existen para las personas o grupos económicamente débiles.

En México, para que estos derechos y garantías reconocidos constitucionalmente, fuesen protegidos, y pasaran de un enunciado meramente político, el problema se puso de manifiesto respecto de la naturaleza de la Conciliación y el Arbitraje.³⁵

Los principios y reclamos de justicia social, que inspiraron al Constituyente mexicano de 1917, en la promulgación del art. 123, serian inciertos sin el pleno reconocimiento de sus alcances y sus efectos, en el juicio constitucional, que por su estructura de estricto derecho, tuvo que advertir diferencias y excepciones en favor de los económicamente débiles, mediante la figura que Eduardo Couture denomina *Compensación*, que subsiste en el derechos mexicanos aun, con ciertas modificaciones.

En la ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, se reglamentó de manera imperfecta el procedimiento laboral, y la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales de Derecho, que han impartido justicia social que requiere en un juicio patrono-trabajador.

En la Ley de Amparo de 1936 en México, en su exposición de motivos establece que establece que los Laudos Pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el carácter de Sentencias judiciales, en contra de los cuales procede el Amparo directo, advirtiendo además las diferencias sociales respecto la suspensión de la materia laboral, respecto de otros juicios, de diversa naturaleza, de entre los puntos importantes relevantes del Amparo Laboral se destacan:

³⁵Buen Lozano, Néstor de, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, México, Porrúa, 1988, p.506.

1. La creación de una Nueva Sala de la Honorable Suprema Corte de la Nación, para conocer de Amparos promovidos sobre asuntos con diferencias y conflictos de Trabajo, a efecto de que se facilite la solución.

“...Esta Prevención no hace sino concretar el anhelo de la clase trabajadora, en el sentido de que la justicia a impartir en materia laboral, lo sea sin ajustarse a las largas y difíciles tramitaciones que son propias de otra clase de Procesos.”

2. Se persiste sobre que los actos jurídicos los cuales se pone fin a los conflictos de trabajo, que son los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean atacados por medio del Proceso de Amparo, las sentencias emitidas pueden ser atacadas ante la Suprema Corte de la Nación, convirtiendo al Proceso en materia laboral tenga tres instancias.

“En efecto los Tribunales del Trabajo no pueden revocar sus Laudos; estos ponen fin a una controversia después de haber pasado el periodo de conciliación y de seguirse una tramitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, al sujetarse al juicio Constitucional, puede reclamarse violaciones cometidas durante el Procedimiento.”

3. Los Actos u Omisiones de otras autoridades, se atacaran mediante Amparo, ante el juez de Distrito.

Los principios del Amparo Laboral, surgieron del Plan de Campaña Aprobado, por el Partido Nacional Revolucionario, por cuya acción el pueblo mexicano, eligió al General Lázaro Cárdenas, para ocupar la presidencia de la República, se caracterizó por un profundo nacionalismo populista, y beneficios extraordinarios para la clase trabajadora.

La ley de Amparo de 1936, nace después de las reformas a la Ley de Amparo de 1919, con propósito de adecuarla a las circunstancias imperantes de esa época, se propuso regular El Amparo en materia Obrera.

Se creó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación, de igual forma respecto de las relaciones del trabajador y el empleador, es la reglamentación que se estableció de manera específica la Suspensión del Acto reclamado, condicionándola a la ausencia de afectación de la subsistencia del Trabajador, con estas disposiciones quedo definitivamente plasmada la tendencia de tutelar hacia la clase trabajadora.

Y en el numeral 174, se reglamentaron las disposiciones particulares de la Suspensión del Acto reclamado en el Amparo en materia Laboral, consistente en la necesidad de mantener la subsistencia del trabajador, durante la tramitación del juicio de garantías.³⁶

A partir de este tiempo, el Amparo Laboral, constituyó un Sistema de Defensa Jurídica, o de Control Constitucional por un Órgano Jurisdiccional, que por vía de acción ampara al gobernado en contra de los actos u omisiones arbitrarias de las autoridades, participa en lo general con normas de juicio constitucional con características de excepción en favor de todos los trabajadores, dentro de los cuales destacan los siguientes:

- a) Suplencia total o parcial de la Queja deficiente.
- b) Improcedencia de la Suspensión por el monto de la garantía de Subsistencia.
- c) Improcedencia de la Suspensión en condena de reinstalación del Trabajador.
- d) Inoperancia de la Caducidad en favor de la clase trabajadora.

Se Creó la Cuarta Sala en la Suprema Corte de la Nación en México, con especialización en el conocimiento de asuntos laborales. En un inicio esta Sala conocía de todos los Amparos promovidos contra los Laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, posteriormente la Ley de Amparo fue reformada, con las siguientes modificaciones, creándose los Tribunales Colegiados de Circuito, como Órganos Jurisdiccionales, los cuales conocieron del rezago de amparo promovidos ante la Suprema Corte de la Nación.

En 1968, se modificó la nueva Ley de Amparo, otorgando competencia a la Suprema Corte de la Nación, para resolver los amparos iniciados en contra de los Laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de gran importancia jurídica, económica y social, y particularmente los conflictos colectivos de las Juntas Centrales, las Resoluciones definitivas de naturaleza individual se reservaron para los Tribunales Colegiados de Circuito.

³⁶*“Art. 174 de la Ley de Amparo: Tratándose de Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente de la Junta, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la Obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelva el juicio de Amparo, en los cuales solo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia.”*

En el año de 1995 se reformó la Ley de Amparo, quedando finalmente se distribuyó las respectivas competencias de las Salas de la Suprema Corte de la Nación, la Primera conocerá de las materias penal y civil, la segunda sala conocerá de materia administrativa y del Trabajo, la modificación suprimió la Cuarta Sala, eliminando el Principio de Especialización.

El Principio de Suplencia de la Queja Deficiente, nace en el Derecho Penal, la Constitución mexicana de 1917 en el art. 107, lo reconocía como una facultad de la Suprema Corte de la Nación en materia Penal, señalando su procedencia de la siguiente forma: “y solo por torpeza no sea combatido debidamente la violación”, en una alusión a los profesionales que representan a los procesados. Luego en se establece en un párrafo de la siguiente manera: “Podrá suplirse la deficiencia de la queja en materia penal, y de la parte obrera en materia de Trabajo.”

En la Ley de Amparo de 1987, se establecieron ciertas modificaciones para cada materia: en materia laboral en el Art. 76. En el romano IV, se establece lo siguiente: En materia Laboral, la Suplencia de la Queja Deficiente, solo operara en favor del Trabajador.

En la Jurisprudencia 47/94, de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, que lleva como rubro la Suplencia de la Queja Deficiente en materia Laboral, tratándose del Trabajador, estableció que para la Suplencia de la queja deficiente en materia laboral, era necesario que se expresaran concepto de violación o agravios deficientes en relación con el asunto a tratar.

Luego la Segunda Sala en la Resolución XLVI/99, estableció que el Principio de la Queja deficiente en materia Laboral, también opera en favor de los Sindicatos tratándose en la inexistencia de la huelga, por su trascendencia sobre los intereses de los trabajadores.

Se desarrolló jurisprudencialmente también la Garantía de la Subsistencia, la Subsistencia del Trabajador se estimó: -por la cantidad equivalente a cuatro meses, pero la cuarta Sala modifico el precedente de los cuatro meses a 180 días de salarios- los cuales debían cubrirse de diferentes maneras preferentemente mediante billete de depósito de Nacional Financiera, con efecto que se pueda realizar de manera eficiente.

Así también en México se incorporó el *Principio de la Inoperancia de la Caducidad* en materia de Amparo Laboral, el sobreseimiento por inactividad procesal no tuvo sus

justificaciones por orden práctico ante el rezago de múltiples expedientes y la falta de interés del quejoso en la prosecución del procedimiento.

Siguiendo los principios tutelares y proteccionistas de la clase trabajadora, en materia de trabajo el sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia opera únicamente cuando el quejoso o recurrente sea el patrón, así lo establecía el art.74 de la Fracción V de la Ley de Amparo.

De todo lo dicho anteriormente se infiere que en México en comparación con El Salvador, los trabajadores en un Juicio de Amparo se encuentran en una situación legal privilegiada, ya que ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios debe suplirse la deficiencia de la queja; aun por la falta de interés en el impulso procesal; gozaran, en caso de Laudo favorable a sus intereses, la garantía de subsistencia durante el tiempo de tramitación del Proceso de Amparo Laboral que promueva el patrón, y en condena de reinstalación esta debía realizarse en forma provisional, pero de manera inevitable.

2.1.3 Antecedentes de El Amparo en El Salvador del Siglo XIX.

La Constitución 1883, dedica el Título Tercero, denominado “Garantías Individuales” (arts. 10 al 35), a la temática de los derechos de la persona; donde también incorpora algunas modificaciones al habeas corpus en lo relativo a la función en las cárceles.

El objeto de protección del amparo presenta algunas particularidades en relación a las anteriores Constituciones Salvadoreñas, ya que incorpora derechos que en estas carecían de protección judicial reforzada, como es el caso de los “derechos individuales”, y el derecho que era tutelado por el habeas corpus: la libertad personal.

Al configurarse el objeto de protección del amparo de la manera relacionada, se produce una importante transformación en la política estatal de protección de los derechos individuales, pues se pasa: en primer lugar, de un sistema en el que la libertad personal era tutelada a través de un poco con ese objeto específico, a otro en el que también lo era, pero a través de un proceso que no tenía ese objeto singular de protección, sino además todas las garantías individuales.

La constitución de 1939 al igual que la de 1886, incorpora el derecho de pedir amparo, y no presenta novedades en lo relativo al denominado ámbito subjetivo activo, ya que

siempre podía solicitar Amparo “toda persona”, ni tampoco en el subjetivo pasivo, pues podía ser demandada cualquier autoridad o individuo que restrinja la libertad personal o el ejercicio de los derechos que garantizaba la Constitución.

Sin embargo el objeto de protección llega a una importante modificación, pues se estableció el derecho de pedir amparo frente a cualquier violación de la libertad personal o el ejercicio de los derechos que garantizaba la Constitución. Se produce así un ensanchamiento del ámbito de tutela del amparo en relación al previsto en la Constitución de 1886, ya que se pasa de un modelo en el que eran protegidos por este proceso de libertad personal y, a otro en el que la protección abarcaba a todos los derechos garantizados por la Constitución, con alguna similitud a la forma en que lo hicieron posteriormente las constituciones de 1950, 1962, 1983.

El 14 de septiembre de 1950 se promulga una nueva Constitución, la cual ha incidido enormemente en la historia salvadoreña, en especial porque impulsó el establecimiento de un Estado Social de Derecho y la renovación de la filosofía del Estado sobre la posición de la persona humana en el ordenamiento jurídico.

2.1.4 Del Liberalismo a la lucha de los Derechos Sociales.

Respecto a las desigualdades e injusticias sociales del liberalismo, que fueron la base de la reacción para la lucha de los derechos de los económicamente débiles, García Pelayo establece, que la oposición entre Estado y Sociedad producía una inhibición del Estado frente a los problemas económicos y sociales.³⁷ Es por esta separación, que los principios liberales tuvieron que recibir una nueva interpretación, pues el empuje de las masas que exigían sus derechos era cada vez mayor, surgiendo la necesidad de establecer la justicia social que el mercado liberal no era capaz de producir.

En un primer momento, las luchas políticas del proletariado tienen como propósito condiciones mínimas de subsistencia, para pasar a conquistas políticas, económicas y jurídicas. De dichas transformaciones es producto la concretización del Estado Social, que reflejó el cambio de concepto de igualdad, formulado por el liberalismo, por el de igualación, esto es, que los hombres que son desiguales no deben ser tratados conforme a

³⁷Manuel García Pelayo, *“Las Transformaciones del Estado Contemporáneo”*, Editorial Alianza, Madrid, 1982, p. 21.

una irreal igualdad jurídica que encubre una verdadera desigualdad social. Es de esta manera que el derecho social ha sido, desde su nacimiento, el gran equilibrador de las desigualdades sociales.

Dentro de una concepción liberalista los derechos sociales no tendrían razón de ser, pues en las afirmaciones de los defensores del individualismo destacan que los derechos individuales son absolutos, que el Estado sólo tiene una función coercitiva para hacer respetar los derechos individuales, y que el único Estado legítimo es el Estado mínimo. Planteamientos como los de Friedrich Hayek evidencian la oposición de los derechos sociales en el liberalismo, pues estos derechos son concebidos como sin sentido. Según su planteamiento, un derecho conlleva una obligación, y en los derechos sociales no es posible identificar el sujeto sobre quien recae la obligación correlativa, ese sujeto no puede ser la sociedad porque la sociedad no es un organismo capaz de deliberar.³⁸ En este sentido, cabe destacar nuevamente la importancia de las conquistas sociales en el cambio del paradigma liberal, pues en una visión liberalista las omisiones legislativas sobre derechos sociales no tendrían razón de ser.

Ahora bien, los sucesos históricos de principios del siglo XX, acontecidos tanto en Europa como en Latinoamérica, cambiaron la concepción de las ideas liberales clásicas frente a los derechos humanos, lo que tuvo como resultado la consagración expresa en las constituciones contemporáneas de un significativo número de derechos sociales, que tenían por objeto remediar las grandes desigualdades heredadas del siglo anterior.

2.1.5 Reconocimiento de los derechos sociales en El Salvador.

Los derechos sociales y su respectivo reconocimiento en El Salvador se pueden ver en la Constituciones a partir de 1950, año en el que se promulgó la primera Constitución que reguló de forma expresa los derechos sociales en uno de sus títulos, estableciendo como novedad que la Corte Suprema de Justicia sería el único tribunal competente para conocer el Amparo, en su forma y contenido, de un modo general y obligatorio, y que puede hacerlo a petición de cualquier ciudadano.

³⁸ *Carlos Santiago Nino, "Sobre los Derechos Sociales", en "Derechos Sociales y derechos de las minorías", primera edición, UNAM, México, 2000. Pp. 137-139.*

El Estado salvadoreño a partir de la Constitución de 1950 no solamente reforma los derechos individuales, sino que incorpora los sociales (título XI), como los relativos a la familia, al trabajo y seguridad social, a la educación, ciencia y cultura, salud pública y asistencia social. El Estado Salvadoreño adoptó la construcción jurídica del Estado Social de Derecho en la Constitución de 1950, cuyos rasgos esenciales se mantienen en las Constituciones de 1962 y 1983. A pesar de la situación de inestabilidad social en el país en los años posteriores a la promulgación de la Constitución de 1950, el apartado de derechos sociales permaneció casi inalterable en la promulgación de la Constitución de 1962, en donde se amplió el derecho de sindicalización y contratación colectiva a los empleados y trabajadores de las entidades estatales autónomas y semi-autónomas, y se permitió, optativamente, la enseñanza religiosa en las escuelas públicas. La última Constitución aprobada ha sido la de 1983, y consta de dos grandes apartados: a) la parte dogmática, en la que asume un estilo garantista de los derechos individuales y derechos sociales, y b) la parte orgánica, en la que se organiza el Estado con sus órganos e instituciones.

Esta no es propiamente una nueva Constitución, pues conservó la misma tónica de la Constitución anterior en lo referente a los derechos y garantías fundamentales de la persona, ampliando la protección del gobernado; asimismo, los derechos sociales conservaron la misma filosofía, pero con las correcciones hechas de 1962.

De esta manera se constituye nuestra Carta Magna vigente, la cual estudiaremos en el desarrollo de la base jurídica, Capítulo II “Derechos Sociales” de la Constitución, para identificar los derechos laborales reconocidos constitucionalmente desde más de treinta años en referencia a estos derechos pendientes de una eficacia, estos pueden ser exigidos a través del mecanismo del Amparo en materia Laboral, la cual se abordará a continuación a partir de su base histórica. Esos nuevos cambios dan paso al desarrollo de nuevos derechos en una nueva generación; en cuanto a la figura, objeto de estudio, también se presentaron ciertos cambios notables y beneficios, ejemplo de ello es la incorporación del principio amplio de conceder el Amparo por violación a los Derechos consagrados en la Constitución; este mismo cuerpo de leyes le otorga autonomía a la garantía relativa de la “libertad física”.

Otro cambio sustancial es el hecho de poder designar el conocimiento de El Amparo a una de las Salas de la Corte Suprema de Justicia convirtiéndose entonces la Sala de Amparos en el tribunal competente para conocer del mencionado medio procesal.

La ley de Amparo de 1950, permitía que la demanda de Amparo pudiera presentarse por cualquier persona hábil para poder conocer en juicio; así lo establecía el Art. 89:

“Son atribuciones de la Corte Suprema de Justicia:

1° Conocer de los juicios de amparo y de los recursos de casación.”³⁹

Así mismo, el artículo 222 es preciso cuando dice, que toda persona puede pedir amparo ante la Corte Suprema de Justicia por violación a los derechos que le otorgan la constitución. Es preciso mencionar que en esta época ya se tenía un indicio de la figura del amparo.

Como elemento general definiéndose como; un medio procesal que tiene por objeto asegurar el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales de los particulares establecidas en la Constitución, leyes y tratados internacionales, condenando acciones de los agresores, bien sean ciudadanos, organizaciones públicas o privadas; tendente únicamente a la constatación de la violación o amenaza de violación del derecho o garantía constitucional, a objeto de que se le restablezca al solicitante el pleno goce y ejercicio de tales derechos sin prejuzgar sobre otra materia.

La Constitución de 1944, en ésta surgieron reformas en las cuales se suprimió cuando cualquier autoridad o individual, en todo lo demás siguió igual a la Constitución de 1939. En el mismo año de 1944 los movimientos políticos dieron origen al retorno de la Constitución de 1886, o sea que, por una parte, se volvió a una regla amplia de conceder el Amparo contra acciones u omisiones de autoridades o particulares y, por otra, se limitó a los derechos individuales, sin concederlos por violación de todos los derechos Constitucionales. En la Constitución de 1950 en su Art. 222 estableció que: “*Toda*

³⁹*Constitución Política De El Salvador, Fecha de emisión: 14/09/1950, Tipo de Documento: decretos Legislativos »Materia: Constitucional»Fecha de Publicación en el D.O.: 14/09/1950 »Número de Diario Oficial: S/N»Vigencia: Derogada*

persona puede pedir Amparo ante la Corte Suprema de Justicia por violación de los derechos que le otorga la presente Constitución”.

Del Artículo transcrito podemos destacar los siguientes aspectos: Al igual que la Constitución de 1886 concede competencia a la Corte Suprema de Justicia para conocer de los Procesos de Amparo, pero se lo suprime a las Cámaras de Segunda Instancia y esto porque hace una marcada distinción entre lo que es el Juicio de Amparo como protección a los derechos individuales y el Hábeas Corpus o Exhibición Personal como protección a la restricción ilegal de la libertad, éste último procedimiento también es facultad de la Corte Suprema de Justicia y está regulado de manera especial en el Art. 164 inc. 2º de dicha Constitución. En la Constitución de 1950, no se refiere a la protección de cualquiera de los derechos individuales que garantiza la presente Constitución, como lo expresaba la Constitución de 1886; el Art. 222 de la Constitución de 1950 se limita a decir que el Amparo se establece para proteger al ciudadano por violación de los derechos que le otorga la presente Constitución⁴⁰.

Pareciera que la Constitución de 1950 amplió el campo de aplicación del Proceso de Amparo cuando expuso que se daba protección a los derechos que le otorga la presente Constitución; y así, lo han interpretado algunos exponentes del derecho; tal afirmación resulta del hecho de que como el comentado no distingue a qué clase de derechos se refiere la Constitución, podemos decir que se aplica el Proceso de Amparo tanto a los Derechos Individuales como a los Derechos Sociales, lo cual va en contra de la naturaleza del Proceso de Amparo, pues éste únicamente se concede para la protección de derechos individuales, tal como se desprende del contenido del artículo comentado y del artículo 12 de la Ley de procedimientos Constitucionales, pues por una parte la violación a los derechos enunciados en tal artículo constitucional causan perjuicio al directamente agraviado.

2.1.6 El proceso de Amparo en materia Laboral en El Salvador: enfoque Jurisprudencial.

⁴⁰*Constitución Política De El Salvador, Fecha de emisión: 14/09/1950, Tipo de Documento: decretos Legislativos »Materia: Constitucional» Fecha de Publicación en el D.O.: 14/09/1950 »Número de Diario Oficial: S/N» Vigencia: Derogada*

Modernamente, para que proceda una demanda de Amparo ya sea en materia Laboral o cualquier otra, esta debe reunir los requisitos formales, que la Ley de Procedimientos, y que Jurisprudencia de la Sala establece, pero ya no es necesario que el interés que motive o fundamente la pretensión del demandante sea concreto; perfectamente puede ser difuso, aunque la ley no lo establezca textualmente, también se admitirá la demanda.

La Jurisprudencia reiterada de la Sala de lo Constitucional, por ejemplo la emitida el quince de febrero de mil novecientos noventa y seis, el Proceso de Amparo calificado bajo el número de expediente **11-A-96**.⁴¹ Para que proceda una pretensión de Amparo-se insiste- no la acción, que es un derecho constitucional abstracto y autónomo del derecho material controvertido- era necesario que únicamente la presente la persona que haya sufrido de manera directa y personal el agravio-Interés concreto-; pero ello no implicaría que dicho criterio no pudiese evolucionar y desarrollarse. Y a partir del Proceso de Amparo Acumulado **104/105/106-98**,⁴² sobre el Caso de la Carretera Chiltiupan, en el cual se estableció:

“...suponer que por siempre se debe mantener exactamente una jurisprudencia, es creer erróneamente que el fenómeno jurídico es estático, con lo cual se estarían vertiendo los casos actuales con pensamientos antiguos vertidos en otras realidades.”

En efecto, en dicho Proceso de Amparo, de carácter difuso, específicamente sobre Derecho al Medio Ambiente, se establecieron como razones motivadoras del Cambio de Criterio Jurisprudencial lo siguiente: *“que adquieren legitimación procesal para plantear una pretensión constitucional de Amparo, en virtud de la protección de los intereses difusos, cualquier persona que considere que se le vulnera un derecho de tal naturaleza, sin necesidad que intervengan en el proceso los demás titulares del mismo por su compleja naturaleza cuantitativa, mas no determinativa.”*

Es decir, que la Sala de lo Constitucional advirtió la necesidad de algunas modificaciones en el tratamiento de la dinámica del Proceso Constitucional de Amparo, la legitimación

⁴¹*Sentencia de Amparo “Pretensión debidamente Fundamentada para que proceda la demanda de Amparo”, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, San Salvador El Salvador 15 de febrero de 1996.*

⁴²*Sentencia de Amparo “Acumuladas”, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, San Salvador El Salvador 02 de febrero de 1998,*

procesal y el contenido de algunas resoluciones, con el fin de ampliar el ámbito subjetivo de los efectos de las sentencias para pronunciarse ante una pretensión de naturaleza difusa, para coadyuvar objetivamente a la realización del derecho a la justicia por medio de la ampliación de su manifestación contralora de toda la actividad jurídica constitucional.

Y esto marcó un precedente del desarrollo de contenidos de las categorías jurídicas, reconocidas en la Constitución, por la Sala de lo Constitucional, con ello se abrió la posibilidad de proteger los derechos sociales, por medio del más idóneo y eficaz mecanismo de protección como el Proceso de Amparo, se estarían dejando de fuera el cumulo de categorías jurídicas protegibles (Art.2 Cn), ciertos derechos laborales reconocidos constitucionalmente a favor de los trabajadores, como el derecho a la estabilidad laboral consagrados en los Artículos 37 y 219 de la Constitución, esto genera la plena vigencia del principio constitucional de Acceso a la Justicia.

En El Salvador, el ámbito material de protección del Proceso Constitucional de Amparo es amplio, ya que al tenor de las disposiciones de nuestra Constitución y de la Ley de Procedimientos Constitucionales, *-pueden ser objeto de protección atreves de este proceso todos los derechos reconocidos en la constitución-*, de entre ellos especificamos los derechos laborales, los cuales son objeto de protección mediante Amparo.

En la jurisprudencia constitucional en los procesos de amparo, referidos a diferentes derechos, como por ejemplo: defensa, audiencia, petición, estabilidad laboral, seguridad jurídica, igualdad, libertad de expresión, acceso a la información, acceso a los recursos, protección jurisdiccional y no jurisdiccional, autodeterminación, seguridad social, acceso a la jurisdicción, asociación.

Esta variedad le ha permitido a la Sala analizar en sus resoluciones el contenido y alcance de dichos derechos con una visión permanente de respeto a la Constitución y garantía de derechos fundamentales de toda persona, con el abordaje de diferentes temas, entre los cuales pueden mencionarse: derechos sociales, derechos de las víctimas, protección a la mujer embarazada, derechos sindicales, pensiones, derechos laborales, retroactividad de normas, obligación de motivación de las resoluciones, dilaciones en los procesos jurisdiccionales, deber de respuesta de las autoridades estatales, educación como servicio de interés general y social, interpretación constitucional, dimensión objetiva y subjetiva

de los fallos de la Sala de lo Constitucional. Todos estos temas, se reitera, han sido estudiados considerando los precedentes.

La Sala de lo Constitucional ha conocido casos sobre Derechos difusos, específicamente sobre el tema de investigación que nos compete sobre Derechos Laborales, referidos al Derecho a la Estabilidad Laboral, promovidos por empleados públicos que han sido destituidos de su cargo, así también de aquellos casos en los que empleados del sector privado alegan se les han violentado las garantías del debido proceso, como el derecho de audiencia y defensa, se enumeraran a continuación aquellos que han sido de una manera relevantes, en cuanto la Sala ha establecido nuevos criterios sobre los contenidos de ciertos derechos constitucionalmente reconocidos:

1.- El primer caso a mencionar es el que se circunscribe a la resolución pronunciada por el Tribunal Disciplinario de la Región Central de la *Policía Nacional Civil* el día **10-VI-2003** en el procedimiento administrativamente, mediante la cual se ordena la *-destitución del cargo-* de agente de dicha institución; ello en virtud de que mediante dicho pronunciamiento, fue separado de su cargo por el cometimiento de una falta grave que se tipificaba en el artículo 37 número 8 del Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil vigente a la época, porque nunca se le notificó el señalamiento de la audiencia de destitución, ni tampoco se le permitió recurrir de la misma.

Tipo de Sentencia: Desestimatoria, a favor de la Institución Policía Nacional Civil.

Sentencia de Proceso de Amparo en materia Laboral N° **650-2008**, fue promovida Ronaldi Valentini Arévalo Delgado, sobre vulneración a Derechos Fundamentales Estabilidad Laboral y Audiencia, como manifestación concreta del proceso, contra el Presidente del Registro Nacional de Personas Naturales; siendo esta sentencia de carácter estimatoria.

Sentencia de Proceso de Amparo en materia Laboral N° **781-2012**, fue promovida por José Miguel Joaquín Romeo Fortín Leiva, conocido por José Miguel Fortín Magaña, desde el año 1993 ingresó a laborar en el Instituto de Medicina Legal de la Corte Suprema de Justicia –en adelante IML– desempeñando varios cargos, siendo el último de ellos el de Director General del IML; sin embargo, expone que el día 14-XII-2012 se le envió una nota firmada por el Director de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia –CSJ– en la que se le informaba que, por disposición del Presidente de la CSJ, su contrato de servicios personales no sería renovado para el año 2013.

Sentencia de Proceso de Amparo en materia Laboral referencia 263-2009. Estabilidad Laboral/Cargo de Confianza. Resolución: Tipo: Sentencia desestimatoria. Fecha: 16-II-2011. Parte Actora: Edgardo Humberto Zelaya Dávila. Parte Demandada: Presidente del Instituto Nacional de los Deportes de El Salvador (INDES). Acto Impugnado y Derechos Constitucionales alegados como vulnerados. Se impugnó la nota de fecha 12-VI-2009, por medio de la cual el Presidente del Instituto Nacional de los Deportes de El Salvador despidió al señor Zelaya Dávila del cargo de Gerente de Ingeniería y Arquitectura de esa institución, sin que previamente se le hubiese seguido el procedimiento señalado en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa. Se alegaron vulnerados los derechos de audiencia y defensa, como manifestación del debido proceso, estabilidad laboral y al pago de las prestaciones laborales de la parte actora. Disposiciones Constitucionales aplicadas. Artículos 2, 11 y 219 de la Constitución de la República. Innovaciones en el Criterio Jurisprudencial. Se establecieron los presupuestos que deben evaluarse para determinar que un cargo es de los considerados como de confianza, con el objeto de establecer si la persona que desempeña tal puesto de trabajo goza o no de estabilidad laboral. Así se acotó que no bastaba reparar en la denominación del puesto de trabajo, sino más bien atender a la naturaleza y características de las labores que realiza y su posición dentro del organigrama de funciones y operaciones de la institución. Contenido Jurisprudencial Se acotó que, de acuerdo a la doctrina, los empleados o funcionarios de confianza son aquellos que tienen a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran en conocimiento de los secretos de la institución, cuyo desempeño se realiza en Sala de lo Constitucional, Año 2011.

El entorno del titular de la entidad que lo nombró o contrató, cuya remoción o resolución de contrato es viable legalmente por decisión del mismo titular. Asimismo, se aclaró que no se trata de la confianza mínima exigible en el desempeño de cualquier cargo o función pública por virtud del compromiso asumido en calidad de servidores públicos al servicio del Estado y de la comunidad, sino de aquella que por la naturaleza misma de las funciones a realizar se encuentra vinculada con la gestión que realiza el funcionario público que lo nombra o contrata; y se diferencia sustancialmente de la confianza política, en el poder de decisión que esta otorga al empleado que desempeña el cargo, quien es de libre elección por parte del Presidente de la República.

Lo relevante para considerar a un empleado público como empleado de confianza, es la naturaleza de sus funciones, es decir las actividades y responsabilidades que desempeña dentro de una institución, aunado al cargo de dirección o de gerencia que lo une con la institución para la que presta el servicio, cuyo contrato podrá finalizarse por decisión del titular de la entidad. Se agregó que este tipo de empleados, en definitiva, por la naturaleza de sus funciones y por el papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades, son considerados como empleados de confianza, y por lo tanto, están excluidos del derecho a la estabilidad laboral. En el caso, se coligió que las funciones que desempeñaba el actor eran propias de un empleo de confianza, por lo que no existía vulneración a los derechos de audiencia, defensa, estabilidad laboral y al pago de las prestaciones del demandante, debido a que el Presidente del Instituto Nacional de los Deportes de El Salvador no estaba en la obligación de tramitar un proceso o procedimiento previo a su destitución.

La Sala de lo Constitucional, ha desarrollado el concepto jurídico de la estabilidad laboral, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral, como manifestación del derecho al trabajo, se ha sostenido. Sentencias de Amparo ref. 307-2005 *Que implica el derecho del empleado a conservar un trabajo o empleo, el cual puede invocarse cuando concurren a su favor circunstancias como las siguientes: que subsista el puesto de trabajo, que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo, que 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 y que, además, el puesto o cargo no sea de aquellos que requieran de confianza, ya sea personal o política.*

No obstante ser un derecho reconocido constitucionalmente, no significa que respecto de él no pueda verificarse una privación, ya que la Constitución no puede asegurar el goce del mismo a aquellos empleados que hayan dado motivo para decidir su separación del cargo, cuando no representen confianza, cuando no efectúen un buen trabajo, o cuando concurren otras razones como las expuestas en el párrafo anterior. Sin embargo, hay que tener en cuenta que si bien el derecho a la estabilidad laboral no significa inamovilidad,

previamente a una destitución o remoción, debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguren oportunidades reales de defensa para el afectado.

Es por ello, que el derecho a la estabilidad laboral surte plenamente sus efectos frente a remociones o destituciones arbitrarias, realizadas con transgresión de la Constitución y las leyes; por el contrario, la estabilidad laboral se ve interrumpida o afectada legítimamente, cuando concurre algún motivo que dé lugar a la separación del cargo que el empleado desempeñe, con el consiguiente procedimiento en el que se acredite la falta cometida.

Sentencia de Proceso de Amparo en materia Laboral N° **2-2011**, promovido por el señor Carlos Leonardo Hernández Aguilar, por medio de su apoderado, el abogado Gustavo Adolfo Benítez Orellana, en contra del Fiscal General de la República –en adelante, “Fiscal General”–, por la vulneración de sus derechos fundamentales de audiencia, defensa –como manifestaciones del debido proceso, estabilidad laboral y petición.

El peticionario sostuvo en su demanda que desde el 1-IX-2006 laboró en la Fiscalía General de la República –en adelante, “FGR”– como director de operaciones y modernización, pero el 23-XII-2009 le comunicaron de manera verbal que, por órdenes del Fiscal General, su contrato de servicios personales no sería renovado para el año 2010, sin que previo a ello se le hubiese tramitado el procedimiento disciplinario que establece la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República –en adelante, “LOFGR”–, no obstante que se encontraba comprendido dentro del régimen de la carrera fiscal.

Tipo de Sentencia: Estimatoria a favor del señor Carlos Leonardo Hernández Aguilar.

Uno de los avances notorios que podemos ver de esta nueva Sala son las realizaciones de sentencias estructuradas: las cuales consisten en una modalidad de sentencias constitucionales que tienen por objeto resolver muchos problemas recurrentes, es decir que en un solo pronunciamiento se mencionan los distintos temas, para poder sentar precedente sobre esos mismos temas, y no solo eso sino que a través de esas sentencias estructuradas se pretende corregir falencias del sistema que se ven muy repetitivos. En ese sentido la nueva Sala de lo Constitucional se ha caracterizado por dar protección a los Derechos sociales, que a los criterios de los magistrados del pasado no visualizaban la

importancia de los Derechos Sociales, en la actualidad, el reto de la Sala de lo Constitucional es, superar las interpretaciones parciales, en miras de una interpretación que apunte hacia una justicia social, que garantice la plena vigencia del Estado Constitucional de Derecho. Desligarse totalmente de intereses económicos y políticos

En suma, Si bien es cierto, existen pequeños avances a consecuencia de la gran demanda que existe de amparos por violación a los derechos sociales, pero el problema surge cuando se coligen ciertos derechos reconocidos en la constitución, por un lado, los derechos sociales: derechos laborales frente a los derechos económicos, los operadores del derecho eligen proteger en la mayoría de los casos los derechos económicos, dejando desprotegidos los derechos laborales, y esto es gracias a que existe un Sistema Judicial corroído, originando una desventaja jurídica a los trabajadores. Entonces *¿Habría que Analizar qué postura toma la Sala de lo Constitucional, cuando exista un conflicto jurídico entre los derechos laborales y el interés económico?* Esto en el Entendido que los avances realizados por la actual Sala respecto de la protección de los derechos laborales, no son suficientes para enfrentar los retos de la gran desigualdad jurídica que padecen los trabajadores; al ser parte en un Proceso Ordinario o Constitucional, y por ello, se pretende hacer un análisis y un contraste jurídico-crítico de los aciertos y desaciertos de la anterior y la actual Sala de lo Constitucional, para buscar posibles soluciones a los problemas que enfrentan los trabajadores, así mismo del papel que juega una Sala de lo Constitucional en un Estado de Derecho para la Protección reforzada de los derechos laborales.

Es importante conocer los antecedentes de la figura del Amparo en materia Laboral, primeramente en el Derecho Comparado para dar paso a los precedentes en nuestro país.

2.1.7 Derecho Comparado.

En este apartado se observarán algunos países, que a pesar de tener diferentes tratamientos en relación a las violaciones, han dado pautas significativas para el surgimiento de la figura de la figura de proceso de amparo de en materia laboral:

1. *Constitución Mexicana de 1917.-*

El proceso de amparo mexicano tiene su reconocimiento en el art 107 romano XI donde de manera expresa define en que caso procede la figura de amparo cuando existe violación a los derechos fundamentales de los mexicanos los cuales se definen desde el art 1 hasta el 27 siendo los derechos que tiene cada mexicano y en caso de violarse pueden interponer la figura de amparo.⁴³

Y en el área de los derechos sociales es claro que no tiene en si un apartado pero están dentro de lo establecido en la misma constitución donde dice que el amparo procede en todos aquellos casos donde existe un agravio de manera real y que sea en tiempo es decir que no se tardó.

Artículo 107. Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes: I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta Constitución y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico

2. *La Constitución de España (1978).* En esta legislación el amparo procede en su art 53:

“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección 1ª del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.” Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30⁴⁴.

⁴³*Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la de 5 de febrero de 1857.*

⁴⁴*Constitución de la República Española, 29 de diciembre del año 1978, publicada en el Boletín oficial el 29 de diciembre de 1978*

3. Constitución de la Costa Rica 1946 y Ley de Jurisdicción Constitucional 1949.

Esta Constitución delega la figura del amparo a la Ley de Jurisdicción Constitucional en su art 29:

*“El recurso de amparo garantiza los derechos y libertades fundamentales a que se refiere esta ley, salvo los protegidos por el de hábeas corpus. Procede el recurso contra toda disposición, acuerdo o resolución y, en general, contra toda acción, omisión o simple actuación material no fundada en un acto administrativo eficaz, de los servidores y órganos públicos, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de aquellos derechos.”*⁴⁵

4. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999

En la Constitución de Venezuela menciona la figura del amparo y se define en el art 27:

*“Toda persona tiene derecho a ser amparado por los tribunales en el goce y ejercicio de, los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos”.*⁴⁶

2.2 BASE DOCTRINAL Y TEÓRICA:

SUMARIO: 2.2 Base Doctrinaria y Teórica. 2.2.1 El Proceso de Amparo como parte del Control Constitucional. 2.2.2 Generalidades Doctrinales del Proceso Constitucional de Amparo. 2.2.3 El Proceso Constitucional de Amparo y los Derechos Laborales. 2.2.3.1 Derechos Laborales Exigibles Mediante Amparo. 2.2.4 Teoría que sustentan la Investigación. 2.2.5 El Neo Constitucionalismo y, El Proceso de Amparo en Materia Laboral. 2.2.6 La Globalización y la Lógica del Mercado, en Contraste con los Derechos Laborales.

⁴⁵*Ley de Jurisdicción Constitucional de la República de Costa Rica, el 10 de Octubre del año 1989, publicado en Gaceta Numero 198, Decreto 7135.*

⁴⁶*Constitución Bolivariana de Venezuela, 15 de diciembre del año 1999.*

2.2.1 El Proceso de Amparo en Materia Laboral, como parte del Control Constitucional.

La Constitución, como toda norma jurídica, puede ser vulnerada, por lo tanto es necesaria la existencia de instrumentos que aseguren su eficacia, es por ello, que el Control de Constitucionalidad de Concentrado, es el mecanismo que se ejerce para que el Órgano competente que declare la eficacia y la plena vigencia de la Constitución, como norma suprema reguladora de los derechos y garantías fundamentales, -normas y actos-, para evidenciar si el contenido de normas constitucionales resultan violentadas, asegurando el cumplimiento de las normas constitucionales y el *Principio de Supremacía Constitucional*, pues la Constitución no sólo se vulnera cuando se hace lo que ella prohíbe hacer, sino también cuando se deja de realizar lo que ella ordena que se haga.

Se considera importante partir con este tema por la innegable trascendencia del papel que ha adquirido el Proceso de Amparo en el control constitucional, debido a que el control de constitucionalidad no se reduce a las vulneraciones de la Constitución por acciones de funcionarios, empleadores privados, y de los actos de la administración, sino por las violaciones realizadas por los Tribunales que deben administrar justicia en favor de los trabajadores en la medida que interpreten la norma más favorable al Trabajador, respetando el Principio Pro operario. Es decir, la acción -hacer-, son verdaderas vulneraciones a la norma jurídica si contradicen lo que esta preceptúa. Ahora bien, el control de constitucionalidad, como medio de defensa de la Constitución, se clasifica en dos grandes sistemas: el sistema americano o difuso y el sistema europeo o Concentrado. En el primero de ellos, todos los jueces son juez de legalidad y de constitucionalidad, debido el Proceso de Amparo no es facultad exclusiva de un Tribunal Supremo -como el caso de la Sala de lo Constitucional en nuestro país-, sino de todos los Tribunales establecidos en un territorio determinado. El juez se pronuncia en el momento de dictar sentencia y el efecto de tal no significa la derogación de la norma, sino que de restablecer el derecho violentado. Por otro lado, el sistema Europeo se caracteriza por concentrar la jurisdicción del control de constitucionalidad de las leyes en un solo Tribunal que no

enjuicia hechos específicos, sino resuelve problemas de desarrollar normas que carecen de contenido social.⁴⁷

El objetivo de este apartado no es la explicación de los sistemas de control constitucional, por ello la brevedad de su desarrollo, sino destacar el papel del mecanismo de control en la protección de la supremacía constitucional frente a a actos violatorios de los derechos laborales, afirmando de esta manera el papel del Proceso de Amparo, que constituye una forma de control constitucional.

2.2.2 Generalidades Doctrinales del Proceso Constitucional de Amparo.

La normativa constitucional que hace referencia al amparo, en adecuada interpretación sistemática contextual y aunada a los antecedentes supra, permite poner al descubierto ciertos insumos que el Legislador Salvadoreño no podría modificar, al reconocer que, sin duda hay derechos, principios y garantías que de manera conjunta, permiten que el Proceso de Amparo sea una garantía Constitucional completa e indispensable para la seguridad jurídica de toda persona que sufra un agravio en sus derechos.

Así, por ejemplo, la definición: “Institución que tiene su ámbito dentro de las normas del Derecho Político o Constitucional y que va encaminada a proteger a las personas cuando han sido atropelladas por una autoridad cualquiera sea su que actúa fuera de sus atribuciones legales o excediéndose en ellas, generalmente vulnerando las garantías establecidas en la Constitución o los derechos que ella protege

a. Naturaleza Jurídica.

Hay algunas posiciones de las diferentes definiciones y los principios que le definen a nivel nacional, con el objeto de determinar la estructura del amparo salvadoreño, y también porque en cierta manera reflejan la tendencia institucional sobre el tema.

En El Salvador, el Amparo implica un mecanismo de Control de Constitucionalidad, en el cual se suspende el acto reclamado, por ello muchos tratadistas lo confunden con una medida Cautelar, porque esta tiene un fin instrumental, es decir, remover el obstáculo;

⁴⁷ *María de Los Ángeles Gordillo, “Control Constitucional, un posible cambio en Argentina”, Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, 2007. Pp. 14-15.*

pero la naturaleza del Amparo es un Proceso de iniciación, desarrollo y conclusión, es por ello se le denomina un Proceso Constitucional, no una medida cautelar.

Por ello el Amparo se define como una *Institución jurídico procesal extraordinaria, que tiene la finalidad de suspender el acto que se reclama a fin de remover el obstáculo que impide el desarrollo de los Derechos Fundamentales y garantías Constitucionales.*

b. Finalidad de El Amparo.

El amparo no tiene por finalidad urgir ni adelantarse los trámites administrativos que por ley deben agotarse, tampoco resulta apto para autorizar a los jueces a irrumpir en asuntos ajenos a su jurisdicción que por ley se les ordena no extralimitarse, alterando el juego normal de las instituciones encargadas de garantizar el debido proceso, salvo para evitar lesiones constitucionales que deban repararse, como ser la denegación de la justicia.

Para todo lo demás, existe esta garantía Constitucional, que vela por esos derechos, y en base a ellos, se crea una Ley de Procedimientos Constitucionales, que establece los actos procesales que deben seguirse al estar en la presencia de un acto arbitrario por parte de un superior frente al subordinado - agraviado.

El Art. 247 de la Constitución de la Republica, junto con la Ley de Procedimientos Constitucionales en los artículos 3 y 12, establecen expresamente la finalidad con la cual se adoptó este mecanismo de protección: “Violación de los derechos que otorga la presente Constitución”, promueve, y las leyes que han regulado el Amparo, apuntan a lo anteriormente establecido.

Esta finalidad la sostiene y la confirma la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, para el caso, es el tribunal competente en conocer de los Juicios de Amparo, al declarar que “ el Amparo es un mecanismo procesal Constitucional (...), que tiene por objeto dar una protección reforzada de los derechos u otras categorías jurídicas subjetivas protegibles de rango Constitucional consagrados a favor de los gobernados frente a los actos u omisiones de autoridades públicas o particulares que los violen, restrinjan u obstaculicen su ejercicio”.

Se trata entonces, de un mecanismo de protección que se dirige primordialmente a la protección de la persona humana que lleva consigo todos los derechos emanados de la

Constitución, Tratados y Declaraciones Universales que pretenden optimizar su bienestar en el entorno en que se desenvuelve, en este caso, brinda una seguridad jurídica, que es de vital importancia para que los Estados se desarrollen en los demás aspectos.

En una primera dirección, se encuentra el agravio, que es el elemento principal que provoca la protección del derecho mediante el Amparo, pues tal como lo expone el Tribunal, “El ampro es un proceso que ha sido estructurado para la protección reforzada de los derechos constitucionales reconocidos, cuya promoción exige la existencia de un agravio”.

c. Principios Generales de El Amparo.

Principio de Instancia de Parte Agraviada.

Es algo necesario y útil en el amparo, algo conveniente; porque si el Proceso Constitucional de Amparo no iniciara a instancia de parte si no de oficio, habría una ingobernabilidad y se perdería la naturaleza jurídica y se convierte en naturaleza política, la competencia es provocada, o tiene que ser rogada.

El principio de instancia de parte agraviada es uno de los principios rectores del Amparo, éste consiste en que el amparo se inicia siempre a petición de la parte que ha sufrido o sufrirá en forma inminente una lesión en la esfera jurídica de los derechos que le han sido otorgados por la Constitución. El asidero legal de este principio lo encontramos en el artículo 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales el cual preceptúa que toda persona puede pedir Amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por violación de los derechos que le otorga la Constitución.

El Amparo constituye sin duda alguna, una Garantía Constitucional de los Derechos Fundamentales concedida a favor de los ciudadanos para combatir los actos que vulneran al agraviado. Es por ello, que, el amparo ha sido instaurado en beneficio de la persona que se encuentra en subordinación a la autoridad que vulnera el derecho, permitiéndole con éste, definir continuamente el contenido y goce de sus derechos fundamentales. Es lógico suponer que si el amparo tiene como finalidad esencial proteger al individuo, deberá ser éste quien provoque la actividad jurisdiccional: excluyendo la posibilidad que se origine oficiosamente. Como advierte con acierto el doctor Juventino Castro, el

principio en estudio, "naturalmente evita una definitiva supremacía del poder judicial sobre los otros dos poderes ya que si oficiosamente el primero tanto en lo federal como en lo local pudiere examinar qué ley o qué acto deben ser considerados opuestos a la Constitución para efectos de anularlos; evidentemente ese Poder Judicial tendría una supremacía definitiva que rompería no sólo con el equilibrio de los poderes políticos sino que inclusive lo pondría por encima de cualquier autoridad."

Precisando aún más, podemos señalar que este principio, salvaguarda la colaboración que debe de existir entre los órganos del Estado a fin que pueda funcionar un verdadero Estado de Derecho en El Salvador.

Este principio se refleja en la jurisprudencia sostenida por la Sala de lo Constitucional que expresa: "El amparo es una institución de carácter procesal extraordinario en su materia cuyo objetivo primordial tiende a la protección del gobernado contra cualquier acto de autoridad que viole los derechos que la Constitución le confiere y así se establece en el artículo 12 de la Constitución el derecho de toda persona de pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, cuando los derechos que se estatuyen a su favor han sido violados por un acto emanado de cualquier funcionario o autoridad: tal precepto es repetido en su tenor literal por el artículo 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales Violado el derecho subjetivo público que la Constitución confiere al gobernado la promoción del juicio de amparo sólo a él incumbe, pues ha sido instituido en exclusivo beneficio de la persona agraviada."

Principio de Definitividad o Subsidiariedad.

La violación de un determinado derecho en audiencia, si nadie lo reclama, la sentencia quedaría firme, para que proceda el Amparo, el acto debe ser definitivo, de no ser así, se puede recurrir mediante recursos ordinarios.

De no ser así, el Amparo no podría proceder, porque no está dentro de su naturaleza resolver sobre resoluciones emitidas por el Juez de primera instancia que resolvió conforme a derecho, o por vicios de procedimiento, que se pueden subsanar mediante recursos.

Para que proceda el Amparo, debe haber exigencia de recursos; lo que se pretende no desnaturalizar el amparo en un proceso extraordinario común, porque en esa competencia dejaría de ser un proceso, sino un recurso dentro del proceso, por ello se pide un amparo el agotar los procesos.

Definitividad: significa que se deben agotar los recursos ordinarios.

Este principio que entraña la procedencia o improcedencia del amparo está consagrado en el artículo 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales según el cual la acción de amparo únicamente podrá incoarse cuando el acto contra el que se reclama no pueda subsanarse dentro del respectivo procedimiento mediante otros recursos. En los términos de la disposición ya citada, este principio supone que el acto que lesiona los intereses del quejoso debe ser definitivo: esto es que el impetrante haya agotado los recursos ordinarios que la Ley le franquea a efecto que el Tribunal encargado del control constitucional examine las inconstitucionalidades aludidas por aquél. Este principio tiene su asidero en la naturaleza misma del amparo pues como se ha señalado anteriormente, éste es un medio extraordinario, como lo ha hecho notar la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia y, por tal motivo se exige la observancia de determinados principios y requisitos para su procedencia.

Principio de Estricto Derecho y la Queja Deficiente.

El principio de estricto derecho y la queja deficiente, no es más que la imposición establecida por la ley al juzgado de examinar en forma concreta y directa la constitucionalidad del acto reclamado, establecidos en la demanda bajo los conceptos de violación. Es decir que el Tribunal encargado de velar por la admisibilidad del acto reclamado a la luz de los conceptos de violación expuestos por el recurrente en la demanda.

El asidero legal de este principio se encuentra en el artículo 33 de la ley de la materia el cual reza así: "En la sentencia se relacionarán los hechos y cuestiones jurídicas que se controvertan dando las razones y fundamentos legales que se estimen procedentes y citando las leyes y dictámenes que se consideren aplicables".

La contrapartida de este principio equivale a la imposibilidad del juzgador de suplir las deficiencias de la demanda, las omisiones en que haya incurrido el quejoso en la parte impugnativa de los actos que reclama o de sustituir a aquél en la estimación jurídica de dichos actos desde el punto de vista constitucional.

La suplencia de la queja deficiente se encuentra regulada dentro de la Ley de Procedimientos Constitucionales en el Art. 80, el cual faculta a la Sala encargada del control constitucional, de suplir oficiosamente las omisiones de derecho en que incurran las partes: y no así las deficiencias de hecho que existan en la demanda. La doctrina mexicana cuyo máximo exponente, Ignacio Burgoa, dice: "que la suplencia de la queja deficiente es "la imposibilidad de que el juzgado de amparo suple las deficiencias de la demanda respectiva colme las omisiones en que haya incurrido el quejoso en la parte impugnativa de los actos reclamados o de que los sustituya en la estimación jurídica de dichos actos desde el punto de vista constitucional."

Según nuestra Ley de Procedimientos Constitucionales y en virtud del principio en estudio puede suceder que el acto del cual el quejoso reclama resulte evidentemente contrario al orden constitucional y no obstante ello el órgano de control se encuentra imposibilitado de conceder la protección del amparo porque el agraviado no utilizó el razonamiento idóneo al plantear la demanda.

La jurisprudencia básica de la Sala de lo Constitucional establece que: "En materia de amparo rige el principio de estricto derecho en virtud del cual el juzgado de amparo está limitado a conocer y resolver en el juicio respectivo dentro de los límites de lo reclamado en la demanda, comprendiendo esto: La autoridad demandada los actos contra los cuales se reclama, los agravios causados y los conceptos de violación que se invoquen lo que equivale a la imposibilidad de que el juzgado de amparo supla las deficiencias de la demanda respectiva, las omisiones en que haya incurrido el quejoso en la parte impugnativa de los actos reclamados o de que los sustituya en la estimación jurídica de dichos actos desde el punto de vista constitucional.

Concretamente, la Ley de Procedimientos Constitucionales sólo faculta a la Sala (art. 80 L. Pr. Cn.), a suplir las omisiones de derecho en que incurrieren las partes no así las omisiones o errores de hecho que existan en la demanda, no estando facultada la Sala por

consiguiente a suplir la queja deficiente. Lo anterior se confirma con lo dispuesto en el artículo 33 de la misma ley al establecer que: "En la sentencia se relacionarán los hechos y cuestiones jurídicas que se controviertan dando las razones y fundamentos legales que se estimen procedentes y citando las leyes y dictámenes que se consideren aplicables", o sea, que su jurisdicción se limita a resolver sobre lo controvertido sobre lo solicitado por el quejoso y lo opuesto por el demandado".

Se debe tener en cuenta que el principio en comento es defendido por muchos autores entre los cuales figuran los juristas nacionales. Beltrand Galindo. TinettiKuri de Mendoza y Orellana afirmando que el principio de estricto derecho" (...) evita el arbitrio o subjetivismo judicial la parcialidad del juzgado que al extralimitarse se convertiría en quejoso y contratarte de la autoridad demandada quedando ésta en indefensión cuando el Tribunal, al pronunciar su fallo tomara como base del mismo imprevisible motivos no alegados por el querellante. A esto se sumaría en la práctica la indolencia del agraviado en la formulación de la demanda dejando librado el amparo a la diligencia o acuosidad del tribunal. Por ello se ha sostenido la conveniencia de adoptar en esta materia una posición ecléctica no suprimiendo el principio pero si atemperándolo coincidiendo la suplencia de la demanda deficiente en los casos que lo ameriten".

Principio de Oficiosidad

Este principios tiene su asidero legal en el artículo 5 de la Ley de Procedimientos Constitucionales cuando establece el impulso procesal, que señala que iniciado cualquiera de los procesos constitucionales no será necesario la solicitud de las partes para su continuación debiendo el Tribunal pronunciar de oficio todas las resoluciones hasta la sentencia. Dentro del precepto antes aludido queda claro que el legislador le impone al Juez del amparo que cuide que el amparo no quede paralizado proveyendo lo que corresponda hasta dictar sentencia. De lo expuesto brevemente podemos inferir que en el amparo prevalece el principio de oficiosidad pues se le otorga al juzgador del amparo ampliar facultades discrecionales para dirigir el procedimiento: es así que dentro del amparo no existe posibilidad alguna que éste caduque por inactividad procesal.

Principio de Relatividad

De acuerdo a este principio en materia de Amparo, se sabe que únicamente participan la partes que ha participado en el proceso, ni en otro proceso ordinario porque el amparo produce cosa juzgada para las partes, el beneficiado es quien se ve directamente agraviado, y la autoridad agraviante.

El artículo 81, supra, engloba dos aspectos primordiales: El primero de ellos consiste en la imposibilidad que cualquiera de las partes que hayan intervenido en el amparo sea que se haya concedido o no la tutela constitucional no pueden volver a intentar la misma pretensión de amparo ante la Sala de lo Constitucional quedándoles únicamente expedita la vía ordinaria para que sea ésta la que conozca y resuelva de las cuestiones de fondo pues el Tribunal encargado del control constitucional sólo examina si el acto reclamado es o no inconstitucional, no pudiendo declarar o reconocer derechos subjetivos.

Idéntico criterio es sostenido por los autores Bertrand Galindo. Tinetti. Kuri de Mendoza, y Orellana, al expresar: "(...) Aplicando el principio mencionado al amparo resulta que lo resuelto y decidido en ese proceso (la concesión o denegación del amparo), no puede ser propuesto de nuevo en un juicio posterior por las partes que intervinieron en el primero (...)"

Con el principio de relatividad se quiere indicar que la sentencia que concede el amparo se limita precisamente a eso, a proteger o amparar la querellante o agraviado pero no prejuzga el fondo de la cuestión vale; decir, no hace o no debe hacer reconocimiento o declaración de derechos subjetivos del agraviado quedando a salvo la iniciación continuación o persecución de las acciones con tal propósito".

El segundo establece la relatividad de las sentencias en materia de amparo, con efecto de la misma al agraviado de tal manera que quien no haya obtenido expresamente la protección constitucional no puede beneficiarse con la estimación que acerca de la sentencia emitida por acto reclamado que haya expuesto el Tribunal Constitucional. Lo anterior conduce a afirmar que quien no haya acudido al amparo, ni por lo mismo haya sido amparado contra determinado acto o ley está obligado a obedecerlo, no obstante que dicho acto o ley haya sido estimado contrario a la Constitución en un proceso constitucional de Amparo en el cual éste no tuvo participación alguna. Estas ideas las comparten los autores supra citados al sostener que: "(...) la sentencia por regla general,

sólo produce cosa juzgada para quienes fueron parte el proceso o han litigado; exclusivamente a éstos vincula (...)"'. Más concretamente el principio quiere dar a entender también que el amparo concedido a un quejoso o agraviado no puede hacerse extensivo a otros sin que haya promoción de los respectivos procesos de parte de éstos aun cuando la violación o amenaza a los derechos constitucionales, sea idéntica a la primera".

d. Las partes en el Amparo:

Por un lado, quienes intervienen directamente en el Proceso Constitucional de Amparo, es la parte agraviada, que como ya se sabe, es aquella a quien se le vulnera el derecho que se reclama; el agravante o autoridad demandada (autoridad pública o particular), quien es aquel quien se encuentra en una posición superior al agraviado, este último, siempre debe encontrarse en una posición superior al agraviado, porque de no ser así, se perdería la naturaleza del amparo.

La capacidad para ser parte, hace referencia a la aptitud para ser titular de derechos, obligaciones y cargas de naturaleza procesal inherentes al proceso; es decir, para intervenir en el mismo, ya sea como sujeto activo, pidiendo la protección jurisdiccional, o apareciendo como el sujeto pasivo de la misma, como sujeto frente a quien dicha protección se solicita.

e. Legitimación procesal en el Proceso de Amparo.

Se dice que existe una legitimación procesal activa (agraviado-quejoso), y una legitimación procesal pasiva (juzgador). Como ya se ha establecido, existe exclusividad en cuanto a las partes que participan en el proceso de amparo.

Pero existen también los terceros intervinientes en el proceso, que de manera más clara, son aquellos a quienes la resolución que se emita en cuanto al proceso en cuestión, los puede afectar ya sea positiva o negativamente.

Entonces, en el proceso de amparo pueden participar el agraviado- quejoso y los terceros beneficiados, que éstos últimos deben legitimarse dentro del proceso.

La denominación “recurso de amparo”, estuvo presente tanto desde las primeras Constituciones y Leyes que lo previeron, como en la jurisprudencia de los Tribunales que han sido competentes para conocer del mismo. No obstante eso, es preciso aclarar que no encontramos ninguna explicación teórica que sustente dicha denominación.

En primer lugar, en las Constituciones de 1886 y 1945; y en algunas disposiciones de las Leyes de Amparo y de Procedimientos Constitucionales, encontramos la denominación “recurso de Amparo”.

En segundo lugar, hallamos en la jurisprudencia constitucional diversos pronunciamientos en los que el Tribunal competente utiliza la denominación en comento. Por ejemplo la jurisprudencia de 1919 expone que el recurso de Amparo Constitucional no es un medio legal para discutir y definir derechos (...). Y que, “el recurso de Amparo Constitucional es para casos extremos, cuando se ha efectuado la violación de un derecho (...).

En razón de lo anterior, el primer aspecto que se analizará tanto para el caso del Amparo como para el caso del amparo como para el de los recursos es el del agravio y sus elementos, con el objeto de determinar si es posible ubicar al amparo de esta categoría.

Podemos señalar que existe alguna coincidencia entre los motivos que sustentan, tanto la interposición de un recurso como el planteamiento del amparo, ya que ambos tienen como fundamento la alegación de la existencia de un agravio, tal como lo pone de manifiesto la jurisprudencia constitucional cuando señala que para la promoción del amparo es necesaria “la existencia de un agravio”.

2.2.3 El Proceso Constitucional de Amparo, y los Derechos Laborales.

En términos simples, podríamos decir que el Proceso de Amparo es el proceso constitucional entendiéndose como garantía o tutela de los derechos individuales o sociales, implícitos o explícitos, humanos o fundamentales y principios consagrados constitucionalmente con exclusión del derecho de libertad, ante la obstaculización de su ejercicio o ante violaciones actuales o inminentes de los mismos por parte de una autoridad pública o privada.

De acuerdo a la Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, el Proceso de Amparo: *“Es una institución jurídico procesal, extraordinaria en su materia, establecida para proteger al gobernado de los actos de autoridad que violen los derechos y garantías constitucionales”*.

El Diccionario Jurídico de Derecho Procesal Constitucional y Convencional de México lo define como: *“Instrumento de defensa de control de legalidad y constitucionalidad, que tiene como particularidades la suplencia de la deficiencia de la queja, el principio de subsistencia y la inoperancia de la caducidad.”*⁴⁸

En El Salvador, tomando una configuración constitucional⁴⁹, legal⁵⁰ y jurisprudencial⁵¹ del Amparo podemos definirlo como el mecanismo procesal que tiene por objeto dar una protección reforzada a los derechos de la persona consagrados constitucionalmente, con excepción del derecho de libertad individual de toda persona, ante la obstaculización de su ejercicio o ante violaciones. De lo antes expuesto se puede advertir:

- a) *Que el amparo tiene como finalidad dar una protección reforzada de los derechos, es decir, que no pretende sustituir a los diferentes mecanismos que originariamente están llamados a realizar esa función sino que por el contrario, presupone la incoación previa de los mismos*⁵²; y,

⁴⁸Diccionario Jurídico de Derecho Procesal Constitucional, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, Tomo I, Primera edición: 24 de abril de 2014, Núm. 692. Pág. 79.

⁴⁹Artículo 247 inciso 1º Cn: *“Toda persona puede pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia por violación de los derechos que le otorga la presente Constitución.*

⁵⁰Artículo 12 inciso 1º. LPrCn: *“Toda persona puede pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por violación de los derechos que le otorga la Constitución.*

⁵¹*“El amparo es un proceso estructurado para la protección de derechos constitucionalmente reconocidos, cuya promoción exige la existencia de un agravio, el cual se constituye por la concurrencia de dos elementos, los cuales son el material y el jurídico”. Interlocutoria pronunciada en el amparo 546-98, del 4 de enero de 1999. “El objeto del proceso de amparo es que se le imparta al quejoso la protección jurisdiccional contra cualquier acto de autoridad que estime inconstitucional, y que específicamente viole los derechos que la Constitución consagra, y no la revisión de las actuaciones de autoridades o funcionarios que actúan dentro de su competencia”. Interlocutoria pronunciada en el amparo 15-99, del 14 de enero de 1999.*

⁵²*Ello debe entenderse como subsidiariedad en relación con los recursos ordinarios, no así con el sistema general de protección, como sucede en el ordenamiento jurídico español.*

b) *Que en la configuración actual de nuestro sistema de protección, los derechos objeto de la misma son los reconocidos constitucionalmente⁵³. Ello no excluye que la Sala de lo Constitucional al resolver un caso concreto⁵⁴, amplíe el ámbito material de protección, específicamente a los derechos reconocidos en la Constitución.*

Teniendo como base las anteriores definiciones del Proceso de Amparo, podemos dar un concepto de Amparo en materia Laboral, como Institución jurídica con sus propias características, sus elementos objetivos y subjetivos específicos, y en su materia especial: *“Proceso Constitucional que tiene como finalidad la garantía o tutela de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente: Estabilidad laboral, Garantías del Debido Proceso: Derecho de Defensa, de Audiencia, Derecho a la Jurisdicción, Seguridad Jurídica, frente a actos de los funcionarios públicos, y de los particulares o empleadores, ante la obstaculización del ejercicios de los mismos, o ante violaciones actuales o inminentes, teniendo como único fin buscar la plena vigencia de la Constitución y el restablecimiento del derecho constitucional violentado al estado en que se encontraba.*

El propósito de redefinir el Amparo desde la perspectiva y la naturaleza sui generis de los derechos laborales, no es crear una nueva institución jurídica, sino dar una mayor esclarecimiento del tema en investigación, con el único fin de posibilitar un mayor entendimiento de la garantía de Amparo.

El Amparo en materia laboral se instituye, entonces, como un mecanismo de protección de principios y derechos ius-fundamentales de naturaleza laboral, sean estos de carácter individual o colectivo. Asimismo, adquiere gran importancia por cuanto constituye el mecanismo de protección de los trabajadores cuando sus esferas jurídicas se ven afectadas o perturbadas por un tercero incluyendo a su empleador, quien excediéndose de sus

⁵³*En otros sistemas, tal es el caso del español, la protección a través del proceso de amparo no es tan amplia, pues se encuentra reducida a determinados derechos constitucionales. Al respecto el artículo 53.2 de la Constitución española dispone: "Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento Basado en los principios de preferencia y sumariada y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30".*

funciones o valiéndose de su *poder de dirección* atenta contra sus derechos; derechos que por su naturaleza y su relevancia trascienden las relaciones individuales de las partes, pues implican prerrogativas y garantías para la protección de estos y de su dignidad, por lo que son inherentes al ser humano. Dicho tema no ha sido ajeno al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional, pues ha ido perfilando el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, señalando que:

“Es un derecho fundamental reconocido por la constitución. El contenido o ámbito de protección de este derecho fundamental constituye la facultad de ejercer toda actividad que tenga como finalidad el sustento vital de la persona.

En materia internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas reconoce a este tipo de procesos como fundamentales, al mencionar en su artículo Octavo, lo siguiente: *“Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley”*⁵⁵

2.2.3.1 Derechos Laborales Exigibles Mediante Amparo.

A. Derechos Laborales Individuales: Estabilidad Laboral de Empleados Privados.

La noción de la palabra estabilidad se encuentra recogido como un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

Para **Mario de la Cueva** la Estabilidad en el Trabajo “la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hacer perder su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”⁵⁶Esta

⁵⁵<http://www.cinu.mx/onu/documentos/declaracion-universal-de-los-d/> Consulta realizada el 13 de febrero, 2015].

⁵⁶De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1974, Pág. 280*

definición pone de manifiesto, por una parte que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para el patrono.

El tratadista *Manuel Osorio*, define la estabilidad en el empleo como “el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente justificada”.⁵⁷

1. Clases o Formas de Estabilidad Laboral.

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.

Distinguimos las siguientes clases.

a. Estabilidad Absoluta.

Se denomina como "perdurabilidad", y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Según Jorge Rendón Vásquez nos dice: hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa; y así distinguimos las siguientes clases:

- a. *Estabilidad Absoluta Flexible.*- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.
- b. *Estabilidad Absoluta Rígida.*- Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo.

b. Estabilidad Relativa.

⁵⁷ *Osorio, Manuel, "Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, Editorial Heliasta" S.R.L., Argentina, Pág. 293.*

Se define como "Durabilidad". Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: La estabilidad relativa permite al patrono poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Para *Mario de la Cueva*, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

Estabilidad equivale a permanencia. La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a permanecer en el cargo, el despido realizado por el patrono, es la contrapartida a la estabilidad laboral, que es precisamente el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el trabajo para el cual fue contratado.⁵⁸

Sabemos que el contrato de trabajo se califica como un contrato de tracto sucesivo o de ejecución escalonada, cuyo cumplimiento no se agota con la prestación del servicio estipulado y con el pago del salario convenido, sino que se está cumpliendo todos los días; a diferencia de otros contratos, como el contrato de Servicios Profesionales, en donde existe un periodo de tiempo estipulado o el transcurso de tiempo por el cual se presta el servicio y el pago del salario constituyen el cumplimiento del mismo.

Cuando el trabajador celebra un contrato individual de trabajo, lo hace en el entendido de que prestará sus servicios al patrono por un tiempo indefinido o relativamente prolongado, ya que se estima normal su continuidad. De ahí que una buena parte de los expositores del Derecho Laboral considera como un derecho de los trabajadores *La Estabilidad o permanencia de los mismos en sus puestos de trabajo, en sus empleos*; y la definen como la garantía de la permanencia en el empleo, como la permanencia jurídicamente garantizada.

La estabilidad, es una característica sui generis del contrato individual de trabajo; con plena conciencia y responsabilidad, de la necesidad de garantizarla y protegerla, el legislador ha regulado en el Código de Trabajo, diferentes instituciones cuya finalidad es

⁵⁸*Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 11 de junio de 2002, en el Recurso de Casación ref. 420 Ca 2ª Lab.*

hacer efectiva la estabilidad en el empleo, ya que con ello se asegura el salario, única fuente de ingresos para el trabajador y su grupo familiar.

Entre las medidas que protegen la estabilidad, está la limitación en la estipulación del plazo para los contratos individuales de trabajo. El Art. 25 CT, establece los casos en que tendrá validez el señalamiento de plazo para el contrato individual de trabajo; pero aún en estos casos, el plazo no lo puede señalar unilateralmente el empleador, sino que debe ser estipulado por las partes, para evitar el abuso patronal; lo anterior significa que el plazo debe constar por escrito, en el contrato individual de trabajo respectivo.⁵⁹

La Sala también se ha manifestado en cuanto a la Estabilidad, en Sentencia de 4-VI-2001, dictada en el proceso de Inc. 24-96, que en el sector privado *"debe respetarse los supuestos de estabilidad relativa contemplados en los arts. 42, estado de gravidez y descanso postnatal de la mujer trabajadora, 47 inc. Último miembros de las directivas sindicales– y 48 huelga de la Constitución"*. b-Esto significa que dentro del sector privado y empleados públicos comprendidos en la regulación del CT, *la regla general es que no hay estabilidad laboral*; pero existen excepcionalmente circunstancias en las *cuales se puede gozar de una estabilidad laboral que se entiende relativa* porque sólo opera durante un período que se determina con base en la duración de ciertos hechos como son *–para el caso que nos ocupa– el embarazo y descanso post-natal o el mandato y cese de funciones como directivo sindical*.

"...En la estabilidad relativa el patrono puede despedir sin juicio previo abonando una indemnización."

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es pro tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma

⁵⁹ *Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 12 de junio de 2000. Recurso de Casación Ref. 370-2000. De la Republica de El Salvador.*

idea señalando que el patrono por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente".

No es por lo tanto el principio de la estabilidad del empleo, sino el de la seguridad social, el fundamento de la protección del trabajador, en sus aspectos fundamentales, en caso de despido".⁶⁰

En la Constitución, cuando el legislador establece las normas que regularán el Código de Trabajo -Art. 38 Cn.-, dispone en su ordinal undécimo, que *"el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley"*. Dicha disposición Constitucional nos permite afirmar que en El Salvador no existe la estabilidad absoluta, pues prácticamente dicha norma autoriza al patrono a despedir a los trabajadores, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley. Desde luego, estamos hablando del despido de hecho, ya que si se trata de un despido de derecho, esto es, cuando el patrono demanda la terminación del contrato individual de trabajo por causa imputable al trabajador, y sale victorioso, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad patronal -Art. - 50 C.T.-

El vínculo laboral se origina en un contrato de trabajo, regulado en el Art. 17 del Código de Trabajo, incluyendo los derechos y obligaciones a que se refiere el Art. 24 del mismo Código, Ahora bien, se considera que si la Constitución permite terminar el contrato de trabajo unilateralmente, sin causa justificada, siempre que se indemnice al trabajador, realmente no existe ni siquiera estabilidad relativa, ya que el vínculo contractual desaparece.

Por ello se sostiene que en El Salvador sólo existe la estabilidad relativa en muy pocos casos, regulados específicamente en los Arts. 42, 47 inciso último y 48 de la Constitución; y desarrollados en los Art. 57, 113, 248, 263 y 537 del Código de Trabajo; como veremos a continuación.

⁶⁰ *Baños Pacheco, Orlando, "La Estabilidad laboral del servidor Público en El Salvador," 1a. Ed.--- San Salvador, El Salvador: Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, 1999.*

La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.

La garantía establecida en el inciso primero también protege:

- 1) *A los promotores de la constitución de un sindicato*, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos.

No se podrá intentar una ulterior promoción para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.

- 2) *A los miembros del sindicato*, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presentes su candidatura para un puesto directivo. esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo. El sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Patrono, los nombres y cargos cuya protección solicita en virtud de este artículo. En el caso de esta letra, la comunicación podrá ser efectuada por el propio trabajador interesado.

Para los efectos de este artículo, se entiende que el traslado se produce, cuando por disposiciones del patrono el protegido se destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora".

A. Estabilidad laboral en el sector público.

La actividad laboral en el Sector Público, se desarrolla, básicamente, en tres áreas perfectamente diferenciadas: Gobierno Central, Instituciones Oficiales Autónomas y Municipios. También es menester puntualizar que tienen variante en cuanto al régimen legal aplicable, laboran en ellas tres categorías: Trabajadores, Empleados, y Funcionarios.⁶¹

Debemos definir que se va a entender por Empleado público: *Empleados públicos y municipales, todos los servidores del Estado o de sus organismos descentralizados que carecen del poder de decisión y actúan por orden o delegación del funcionario o superior jerárquico.*⁶²

1. Trabajadores públicos.

Los trabajadores públicos, ya sea que presten servicio al Estado (Gobierno Central), a las Instituciones Oficiales Autónomas (ISS, UES. etc), o a los Municipios, (en este caso conocidos también como trabajadores municipales), están regidos por el Código de Trabajo. Así lo dispone el Artículo 2 Letra b), al expresar: “Las disposiciones de este código regulan, b)-Las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas, y semiautónomas y sus trabajadores.

En El Salvador, las Instituciones Semiautónomas, ya no existen. También debemos aclarar que la Aplicación del Código de Trabajo tiene algunas limitaciones, así: Los trabajadores públicos del Gobierno Central, y de los Municipios no tienen derecho a constituir sindicatos, pues el Art. 2 Citado, únicamente le reconoce a los trabajadores de las Autónomas, al expresar en su inciso penúltimo: “*Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de Asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos de conformidad a las disposiciones del Código*”. Este derecho de asociación se confirma en el artículo 204 del citado Código, que le concede que le concede únicamente: a)-a los Patronos y los trabajadores privados; y b)-a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Debemos agregar que el derecho a la huelga, que la Constitución otorga a los trabajadores en su Artículo 48, está prohibido para los trabajadores públicos y municipales, según ordena el Art.221 de la misma Constitución.

⁶² *Artículo 39 Numeral Tercero, “Concepto de Funcionario, Empleado Público y Municipal”, del Código Penal Salvadoreño.*

Como lógica consecuente, si los trabajadores públicos están regidos por el Código de Trabajo, se reitera la opinión vertida, en caso de los trabajadores privados, o sea que no gozan de estabilidad laboral, pues esta es relativa, la misma Constitución, se establece que el empleador bien puede despedir al trabajador previa indemnización-Estado, Autónomas o municipios-, pueden reclamar su indemnización ante los jueces de lo laboral, y si esta sentencia no satisface la pretensión, respecto a garantías del debido proceso, el trabajador puede plantear una demanda de Amparo, por violaciones a derechos de audiencia, de defensa, seguridad jurídica.

1. Servidores públicos.

Para definir qué es un Servidor Público, es importante señalar que, tal como lo expresan los catedráticos salvadoreños de Derecho Administrativo *Ricardo Mena Guerra* y *Karla María Fratti de Vega*⁶³, “El Estado desarrolla sus funciones públicas de beneficio colectivo por medio de individuos que forman parte de un sistema especial denominado régimen administrativo o régimen de la Administración Pública. Este sistema está formado por el personal laboral o trabajador del Estado que, dadas las funciones especiales que desarrolla, se encuentra en un régimen laboral privativo, el cual obedece a características jurídicas propias con asidero en la Constitución de la República y en normas secundarias especiales”.

Son organismos competentes para la aplicación de la ley antes dicha, las Comisiones de Servicio Civil, que conocen en primera instancia, y el Tribunal de Servicio Civil, que conoce de los recursos de revisión y de nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil. Arts. 6, 12 letra g) y 13 letra a). Asimismo, de conformidad al Art. 61 las destituciones de empleados que se efectúen sin causa ninguna o por causa no establecida en dicha ley o sin observarse los procedimientos en ella prevenidos, serán nulos; y el empleado destituido o despedido podrá ocurrir al Tribunal de Servicio Civil quien, después de un proceso sumarísimo puede declarar la nulidad de la destitución o despido ordenando que el empleado sea restituido a su cargo

⁶³ *En artículo publicado en la Revista de la Asociación Salvadoreña de Derecho y Desarrollo (ADESA), El Salvador, Julio 2011, Edición No.5, “El Régimen de los Servidores Públicos: Un Recorrido Jurisprudencial: Especial alusión a la Estabilidad Laboral.*

o empleo o se le coloque en otro de igual categoría y clase en oficina distinta, caso de ser posible; y además que se le cancelen a costas del infractor, los sueldos que ha dejado de percibir, siempre que no pasen de tres meses.

Debemos aclarar que las destituciones y despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado. Art. 62. También debe mencionarse que, de acuerdo al Art. 72 bis, todas las acciones que se derivan de dicha ley, prescriben en tres meses, a partir del día siguiente del hecho que las motiva.

El Derecho a la Estabilidad Laboral, implica el derecho de conservar un trabajo o empleo, independientemente que el empleado esté sujeto a la posibilidad de traslado o funciones de un cargo a otro.⁶⁴

En relación con el derecho a la estabilidad laboral, en las sentencias de fechas 11-III-2011 y 24-XI-2010, emitidas en los procesos de amparo 10-2009 y 1113-2008, respectivamente, se ha sostenido que, no obstante el citado derecho implica la *“Facultad de conservar un trabajo o empleo, este es insoslayablemente relativo, pues el empleado no goza de una completa inamovilidad, sino que es necesario –entre otras cosas– que el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiera de confianza, ya sea personal o política”*.

La Estabilidad Laboral, de ninguna manera supone la inamovilidad, pues la Constitución no puede asegurar el goce de tal derecho a aquellos sujetos que han dado motivo para decretar su separación o destitución.⁶⁵

En relación con el derecho a la estabilidad laboral, la Sala emitió un cambio en el precedente jurisprudencial, determinando ciertos elementos o factores para que se garantice el derecho a la estabilidad laboral, el cual ha sostenido en reiteradas ocasiones en las sentencias de amparo 10- 2009, 1113-2008, 307-2005 y 404-2008, de fechas 11-

⁶⁴*Sentencia de Amparo de las quince loras del veintiuno de noviembre de dos mil, ref. 14-99, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, El Salvador.*

⁶⁵*Sentencia de Amparo Ref. 21-99, 12 de Julio de 2000, Sala de lo Constitución de la Corte Suprema de Justicia, El Salvador.*

III-2011, 24-XI-2010, 11-VI-2010 y 19-V- 2010, respectivamente– que, no obstante que el citado derecho implica la facultad de conservar un trabajo o empleo, este es insoslayablemente relativo, pues el empleado no goza de una completa inamovilidad, sino que es necesario que concurren los factores siguientes:

- 1.- *Que subsista el puesto de trabajo;*
- 2.- *Que el empleado no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo;*
- (c) *que las labores se desarrollen con eficiencia;*
- 3.- *Que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido;*
- 4.- *Que subsista la institución para la cual presta servicio; y*
- 5.- *que el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiera de confianza, personal o política.*

De lo anterior se concluye que, no obstante que es un derecho reconocido constitucionalmente, ello no impide que respecto de él pueda verificarse una privación o limitación, ya que la Constitución no asegura su goce a aquellos empleados que han dado motivo para decidir su separación del cargo, no representan confianza, no efectúan un buen trabajo o cuando concurren otras razones como las expuestas en el párrafo anterior. Sin embargo, hay que tener en cuenta que si bien el derecho a la estabilidad laboral no significa inamovilidad, previamente a una destitución o remoción debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguren oportunidades reales de defensa para el afectado.

Por tal motivo, el derecho a la estabilidad laboral surte plenamente sus efectos frente a *remociones o destituciones arbitrarias*, realizadas con transgresión de la Constitución y las leyes; por el contrario, la estabilidad laboral se ve interrumpida o afectada legítimamente cuando concurre alguna causa que da lugar a la separación del cargo que se desempeña, con el consiguiente procedimiento en el que se acredite la falta cometida.

También sistemáticamente ha señalado esta Sala en su jurisprudencia que un empleado público es titular de la estabilidad laboral, siempre y cuando su vínculo con el Estado sea de *carácter público*, ejerza *funciones ordinarias* dentro de la institución para la que presta el servicio, se encuentre en una posición de supra subordinación y reciba un salario por sus servicios.

Por su parte, el reconocimiento de la estabilidad laboral en la esfera jurídica de los servidores públicos, responde a la necesidad, por un lado, de *garantizar la continuidad de las funciones y actividades que éstos realizan en las instituciones públicas*, debido a que sus servicios están orientados a *satisfacer un interés general*; y, por otro, de conceder al servidor un grado de seguridad que le permita realizar sus labores, sin temor a que su situación jurídica se modifique fuera del marco constitucional y legal establecido.

El servidor público, materialmente realiza una prestación de servicios en los que despliega su actividad laboral, jurídicamente tanto a nivel constitucional como legal, se diferencia del trabajador, en primer lugar, porque en la relación del Servidor público con el Estado, este último unilateralmente es quien determina de forma general e impersonal las condiciones del servicio público y decide a quién nombra en la plaza para la prestación del servicio; y además, porque el trabajo prestado por el servidor público no está determinado por los intereses del empleador en particular, sino que atiende a las necesidades y conveniencias generales, delimitadas por el ordenamiento jurídico y desarrolladas por los entes públicos; por lo cual, el interés que satisface en este caso el trabajo del servidor público es el interés general de la comunidad, que recibe los servicios públicos o ve realizadas debidamente las funciones públicas.

Lo anterior explica por qué nuestro constituyente garantizó en la ley suprema la estabilidad en el cargo de los empleados públicos. Ahora bien, dicha estabilidad tiene sus límites como se ha mencionado en reiteradas decisiones de esta Sala y de la Sala de lo Constitucional, en el caso sub júdice además dicha estabilidad debe valorarse sin perder el equilibrio entre el referido derecho a la estabilidad y la libertad de la Municipalidad — *en virtud de la autonomía que le otorga la constitución*— con relación a la creación y supresión de plazas, para lo cual es necesario precisar la naturaleza de la relación entre el Estado y los funcionarios y empleados públicos.

La jurisprudencia salvadoreña, considera que el término Servidores Públicos, es el género⁶⁶, y los funcionarios públicos y los empleados públicos, son la especie.

⁶⁶*El Doctor Orlando Baños Pacheco, sostiene que: “podemos incluir bajo un común denominador de "Servidores Públicos", a todas aquellas personas naturales que, en una forma*

2. *Funcionarios Públicos.*

“Son aquellos servidores públicos que ocupan cargos de alta jerarquía en la Administración pública, evidenciándose en ellos, la capacidad de ejercer un derecho de mando, de iniciativa y de decisión. Los empleados públicos, por otra parte, no comparten esas características puesto que se ubican en posiciones jerárquicas de menor grado⁶⁷. En consecuencia, un elemento distintivo es que, el funcionario es considerado como un representante de la Administración pública y el empleado no tiene dicha función³³. Entonces concluimos que, el funcionario participa de la formación de la voluntad del Estado, en el ejercicio de sus facultades, mientras que el empleado únicamente participa como parte ejecutora.”⁶⁸

3. *Empleados públicos.*

a. **Empleados Públicos al Servicio del Estado.**

Los Empleados Públicos que laboran para el Estado en el Gobierno Central, desempeñando un empleo o plaza que aparezca específicamente determinada en la Ley de Salarios con cargo al fondo general, gozan de estabilidad o permanencia, de acuerdo a lo Dispuesto en el Art. 219 de la Constitución, según el cual se establece la Carrera Administrativa; la Ley que regulara el Servicio Civil; garantiza a los empleados públicos la estabilidad en el cargo. Los principios anteriores están desarrollados en la Ley de Servicio Civil, que establece en el Artículo 29, los derechos de los empleados públicos, así: “a)-De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados, o rebajados de categoría sino en los casos y en los requisitos establecidos por la ley.

En el Capítulo VII, Art. 41, referente al régimen Disciplinario se establecen las sanciones disciplinarias que van, desde la *amonestación* al empleado hasta el *despido o destitución*

por lo general permanente, prestan sus servicios al Estado, a cambio de una remuneración o salario”

⁶⁷ *Esta distinción es constatable en variada jurisprudencia. v.g.: Amparo Ref. 243-98; Amparo Ref. 158-97; Inconstitucionalidad Ref.: 4-88/1-96; Amparo Ref. 229-98; Amparo Ref. 587-2000; Sentencia de Amparo Ref. 576-2004; mencionada por los catedráticos Mena Guerra y Fratti de Vega.*

⁶⁸ *Revista de la Asociación Salvadoreña Derecho y Desarrollo (ADESA), El Salvador, Julio 2011, Edición No.5, “El Régimen de los Servidores Públicos: Un Recorrido Jurisprudencial: especial alusión a la Estabilidad Laboral, artículo escrito por Ricardo Mena Guerra y Karla María Fratti de Vega.*

del cargo o empleo. En su capítulo VIII, Art. 52, dispone que los empleados públicos que pertenezcan a la carrera administrativa, sólo podrán ser despedidos o destituidos de sus cargos o empleos, por las causales establecidas en dicha ley y mediante el procedimiento que en ella se indica.

Son organismos competentes para la aplicación de la ley antes dicha, las Comisiones de Servicio Civil, que conocen en primera instancia, y el Tribunal de Servicio Civil, que conoce de los recursos de revisión y de nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil. Arts. 6, 12 letra g) y 13 letra a). Asimismo, de conformidad al Art. 61 las destituciones de empleados que se efectúen sin causa ninguna o por causa no establecida en dicha ley o sin observarse los procedimientos en ella prevenidos, serán nulos; y el empleado destituido o despedido podrá ocurrir al Tribunal de Servicio Civil quien, después de un proceso sumarísimo puede declarar la nulidad de la destitución o despido ordenando que el empleado sea restituido a su cargo o empleo o se le coloque en otro de igual categoría y clase en oficina distinta, caso de ser posible; y además que se le cancelen a costas del infractor, los sueldos que ha dejado de percibir, siempre que no pasen de tres meses.

Debemos aclarar que las destituciones y despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado. Art. 62. También debe mencionarse que, de acuerdo al Art. 72 bis, todas las acciones que se derivan de dicha ley, prescriben en tres meses, a partir del día siguiente del hecho que las motiva.

b. Empleados Públicos Excluidos de la Carrera Administrativa.

No obstante lo expuesto en la letra a) anterior, existen ciertas categorías de empleados públicos que laboran para el Estado en el Gobierno Central, desempeñando un empleo o plaza que aparece en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General, los cuales no gozan de estabilidad en sus cargos, porque la Ley de Servicio Civil les excluye de la carrera administrativa. Efectivamente, el Art. 4 de esta ley dispone que no están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios y empleados que aparecen en los literales de dicho artículo y que comprenden desde la a) hasta la z). Los motivos de exclusión son muy variados: unas veces, porque son cargos de confianza, otras porque manejan fondos

públicos, otros, porque son jefes, otros por tratarse de la fuerza armada, etc. Como los empleados antes mencionados se encontraban en situación de desamparo jurídico, se decretó la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, vigente desde el nueve de abril de mil novecientos noventa, en cuyos Considerandos se hace alusión a que existen casos no exceptuados por normas constitucionales ni comprendidos en la Ley de Servicio Civil, en los que se carece de la ley secundaria que regule las obligaciones y deberes de los empleados públicos, así como en donde se establezcan las causas y procedimientos para su destitución. Según dicha ley ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley; y que en los casos en que no exista un procedimiento específico establecido en las leyes secundarias, para garantizar el derecho de audiencia se observará lo prescrito en los Arts. Que ahí aparecen.

Luego proclama que nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa legal; y que se considera como tal, además de las señaladas para despido o destitución del cargo en la Ley de Servicio Civil, toda la que basada en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo, extremos que se establecerán aplicando la sana crítica. Finalmente, la ley en mención establece un procedimiento breve, del cual conoce el Juez de Primera Instancia con competencia en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo. Del fallo del juez se puede recurrir en revisión para ante la Cámara de lo Civil competente.

c. Empleados Públicos, por Contrato, al Servicio del Estado.

Las personas que laboran por contrato para el Estado, son empleados públicos. Pero no gozan de la estabilidad o permanencia que pregona el Art. 219 de la Constitución.

En primer lugar, porque no están comprendidos en la Carrera Administrativa, a tenor de lo dispuesto en el Art. 4, letra s), de la Ley de Servicio Civil, que ordena: "No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios y empleados siguientes: s) las personas que prestan al Estado cualquier clase de servicio mediante contrato;". Y en segundo lugar, porque sus contratos están sujetos a plazo de un año, como máximo, pues

todos terminan el día treinta y uno de diciembre, según prescribe el Art. 83 número 9) de las "Disposiciones Generales de Presupuestos", que regula la contratación de servicios personales de carácter profesional o técnico. De tal manera que, este día 31 de diciembre, las personas contratadas dejan de prestar sus servicios, no porque hayan sido destituidos o despedidos, sino porque su contrato ha terminado por vencimiento del plazo estipulado. Recuérdese que en el despido o destitución, la relación termina por decisión unilateral del empleador; en cambio en el caso de estos contratos existe mutuo consentimiento de las partes contratantes de dar por terminado el contrato el 31 de diciembre.

Es de aclarar que si las partes contratantes convienen en celebrar otro contrato similar, porque las necesidades del servicio así lo exijan, pueden hacerlo válidamente al terminar el plazo del primer contrato; y para facilitar la continuidad de la relación, se permite una prórroga del contrato anterior sólo por dos meses, mientras se suscribe el nuevo contrato, de ser necesario, el cual vencerá nuevamente el 31 de diciembre. Lo anterior, de acuerdo a la disposición legal últimamente citada, la cual comprende tanto al Gobierno Central como a las Instituciones Oficiales Autónomas. Ahora Bien, debemos aclarar que, mientras el plazo del contrato no ha vencido, la persona contratada sí goza de estabilidad y no puede ser destituida o removida de su cargo, salvo causa legal y previo procedimiento de separación, en el cual se le garantice su derecho de audiencia.

Recuérdese que los empleados excluidos de la Ley de servicio Civil tienen, no obstante, los deberes y prohibiciones que establece dicha ley. Así, pues, deberá seguirse el procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; y, de no comprobarse la causa legal invocada, el contratado mantiene su derecho a los salarios durante el tiempo comprendido entre su remoción y la expiración del plazo convenido.

A continuación se puntualizan los distintos Criterios de las Tres Salas de la Corte Suprema de Justicia Sobre La Estabilidad Laboral de los Empleados por Contrato que prestan el Servicio al Estado.

1) Criterio de la Sala de lo Constitucional respecto de la Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos por Contrato.

La estabilidad laboral de los empleados públicos bajo el sistema de contrato. Esta Sala en su jurisprudencia, como en la sentencia del 12/VII/99, amparo 128-98, ha sostenido en relación a la estabilidad laboral de los empleados públicos por contrato, que el ámbito

jurídico en el que se enmarcan sus derechos y obligaciones es distinto al de aquellos que poseen una plaza en la Ley de Salarios.

Así, la estabilidad de los empleados públicos por contrato consiste, fundamentalmente, en el derecho que como servidores públicos tienen a no ser removidos arbitraria y discrecionalmente por sus superiores dentro del plazo de vigencia estipulado en dicho contrato.

No les asiste el derecho a ser recontratados. En ese sentido, una vez finalizada la relación contractual que vincula a esta clase de empleados públicos con la institución respectiva, la estabilidad laboral ya no les asiste, pues no está incorporado dentro de su esfera jurídica, un derecho a ser contratados nuevamente o a ingresar a la administración a través de una plaza, una vez finalizado el contrato.

Lo que determina su estabilidad es el plazo de vigencia del contrato. En virtud de lo anterior, el empleado público vinculado al Estado a través de contrato es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia del mismo, por lo que si durante ese período se le quisiera "destituir", tal acción deberá hacerse con respeto al contenido esencial del derecho de audiencia; pero cumplido el plazo estipulado para el vencimiento del contrato, el empleado no es titular de tal derecho.⁶⁹

a. Criterio de la sala de lo Contencioso Administrativo respecto de la Estabilidad de los Empleados Públicos por Contrato.

La estabilidad está sujeta a la vigencia del plazo del contrato. En relación a la estabilidad laboral de las personas que se encuentran vinculadas al Estado por medio de un contrato de trabajo, se ha sustentado que son titulares de dicha categoría jurídica en virtud de encontrarse dentro de una relación de supra-subordinación de carácter público -y por las funciones que desempeñan, que son propias de la actividad estatal-, sin embargo, se ha establecido, que en estos casos, dicha estabilidad está sujeta además, a la vigencia del plazo de dicho contrato.

Desde la perspectiva trazada, es pertinente apuntar para efecto de conocimiento del caso concreto, que la estabilidad laboral del empleado público que presta sus servicios a través de un contrato, está condicionada al plazo de vigencia de aquél; el cual de acuerdo al

⁶⁹ *Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 24 de julio de 2006. Proceso de Amparo N° 160-2006.de El Salvador.*

artículo 83 N° 9 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, no puede durar más de un año ni prorrogarse más de dos meses. Prórroga que a su vez debe realizarse por resolución y únicamente por el plazo de dos meses mientras se suscribe el nuevo contrato. Finalizado el plazo no existe derecho a ser recontratado. Dentro de ese contexto se afirma que los servidores públicos sujetos a un contrato con el Estado tienen el derecho constitucional de impedir su remoción arbitraria y discrecional por parte de sus superiores dentro de la vigencia del contrato o de su eventual prórroga; de lo cual se colige que, una vez extinguido dicho marco jurídico referencial esta clase de empleado público deja de tener estabilidad laboral, pues no incorpora dentro de su esfera jurídica un derecho subjetivo a ser contratado otra vez o a ingresar forzosamente a la Administración a través de una plaza una vez finalizado el contrato o su circunstancial prórroga.⁷⁰

b. Criterio de la Sala de lo Civil respecto de la Estabilidad de los Empleados Públicos por Contrato.

Cuando la contratación se hace para tareas de carácter permanentes, propias del giro de la institución, se entiende que se trata de un contrato laboral de naturaleza indefinida, y por tanto el empleado tiene derecho a la estabilidad. Si bien es cierto que la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que “estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicios, a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida en él; es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato; por lo que, una vez finalizado el mismo, el empleado público por contrato deja de tener su estabilidad laboral” (Fallo: 938-1999, del 24/4/2000, sentencia de amparo); está sujeto a un contrato por servicios personal de carácter permanente en la Administración Pública, debe entenderse que dicha contratación

ha sido por tiempo indeterminado y que le otorga el derecho a la estabilidad en el cargo, de conformidad al Art. 219 inc.2° Cn; la doctrina moderna ha trazado toda una línea argumental considerando la situación del denominado personal contratado por la Administración Pública, que cumple en verdad tareas correspondientes al personal permanente, y al que se niega ilegítimamente el derecho de estabilidad, carrera y promociones, como algunas formas de fraude laboral por parte del Estado Aunque el

⁷⁰*Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo, del 7 de mayo de 2007. Proceso Contencioso Administrativo N° 114-L.-2004, Art. 83 D.G.P. Corte Suprema de Justicia de El Salvador.*

demandado sea un ente público, es justo aplicar al caso concreto, el derecho laboral, cuando la contratación continuada se aplica para la realización de tareas propias del personal permanente, implicando esta una situación simplemente una máscara fraudulenta para privar al trabajador de la estabilidad que le hubiese correspondido.

En ese sentido, se está menoscabando los derechos laborales, consagrados en el Código de Trabajo, y en nuestra Constitución, causando así, una inseguridad jurídica, pues en el entendido que, cuando a una persona se le contrata, por la Administración Pública, bajo la modalidad de un contrato administrativo, se le está violentando el derecho a la estabilidad laboral, porque en su mayoría estos contratos administrativos son a plazo, otorgando una potestad al jefe superior jerárquico dentro de la Administración de no prescindir de los servicios que prestaba el trabajador, y por consiguiente teniendo la facultad de despedirlo, sin ninguna indemnización muchas veces.

d. Empleados públicos al servicio de instituciones oficiales autónomas.

En las Instituciones Oficiales Autónomas existe un alto porcentaje de servidores que están unidos a tales instituciones por una relación de carácter público, cuyo origen es un acto administrativo, esto es, su nombramiento en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo a los fondos especiales de dichas instituciones; también existe otro grupo de servidores públicos cuya relación emana de contratos para la prestación de servicios profesionales o técnicos, celebrados de conformidad a las Disposiciones Generales de Presupuestos. Todos ellos son empleados públicos; y tienen como característica especial que no se rigen por la Ley de Servicio Civil, a tenor de lo dispuesto en el Art. 2 inciso 2º de dicha ley, según el cual "los funcionarios y empleados de las instituciones descentralizadas que gocen de autonomía económica y administrativa, por la naturaleza de sus funciones se rigen por leyes especiales sobre la materia que se dictarán al efecto". Como consecuencia de lo anterior, dichos empleados públicos no gozan de la estabilidad o permanencia a que se refiere el Art. 219 de la Constitución.

Ya hemos mencionado que a estos empleados tampoco se les aplica el Código de Trabajo, pues el Art. 2 de dicho Código les excluye expresamente; pero que si tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos.

También se ha expresado anteriormente que en materia de estabilidad se encuentran protegidos por la *Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa*, vigente desde el 9 de abril de 1990; según la cual, ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley; también se proclama que nadie puede ser privado de su cargo o empleo sino por causa legal; y que se considera como tal, además de las señaladas para despido o destitución del cargo en la Ley de Servicio Civil, toda la que basada en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo. Se establece también un procedimiento previo, del cual conoce el Juez de Primera Instancia con competencia en materia civil, de la jurisdicción donde el empleado desempeña el cargo.

“...El derecho de libertad sindical está delimitado constitucionalmente únicamente para los patronos y trabajadores privados y para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.”

El contenido del parámetro de constitucionalidad fue delimitado por el constituyente en el sentido de reconocer el derecho de libertad sindical a los patronos y trabajadores privados, como consecuencia de las circunstancias que antes se han señalado. También el constituyente incorpora en el ámbito de ese derecho a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, no porque éstas sean entes privados, sino porque disponen de su propio patrimonio y en ese sentido lo utilizarán de acuerdo a sus necesidades. Según las respectivas actividades que dichas instituciones realicen, en caso de ser necesario, el Estado siempre podrá asumir directamente la prestación de los servicios públicos, "cuando los intereses sociales así lo exijan", Art. 110 inc. 4° Cn.

Ahora bien, la exclusión que hace el constituyente no puede ser entendida como contraria a la Constitución, ya que es la misma norma constitucional la que no comprende a los servidores públicos dentro del ámbito del derecho de libertad sindical; pero como contraparte a esa exclusión, se establece el régimen administrativo del artículo 218 al 222 de la misma Constitución, en donde se contiene no sólo los deberes de los servidores públicos sino además se reconoce como parte de los derechos de éstos, el de estabilidad

laboral. Instituciones realicen, en caso de ser necesario, el Estado siempre podrá asumir directamente la prestación de los servicios públicos, "cuando los intereses sociales así lo exijan", Art. 110 inc. 4º Cn.

Ahora bien, la exclusión que hace el constituyente no puede ser entendida como contraria a la Constitución, ya que es la misma norma constitucional la que no comprende a los servidores públicos dentro del ámbito del derecho de libertad sindical; pero como contraparte a esa exclusión, se establece el régimen administrativo del artículo 218 al 222 de la misma Constitución, en donde se contiene no sólo los deberes de los servidores públicos sino además se reconoce como parte de los derechos de éstos, el de estabilidad laboral.

e. Empleados públicos de los municipios.

En relación a los trabajadores municipales, se sostenido que se encuentran unidos al Municipio por un contrato individual de trabajo; y que están regidos por el Código de Trabajo.

Trataremos ahora de los empleados municipales que están unidos al Municipio por un acto administrativo, como es su nombramiento en plaza que aparezca en la Ley de Salarios con cargo al Presupuesto Municipal; o por contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos. A estos servidores no se les aplica el Código de Trabajo en ninguna de sus disposiciones, situación que está regulada en el Art. 2 del citado Código, cuando prescribe: "No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios o Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo, como el nombramiento en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los Presupuestos Municipales, o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos".

Estos empleados municipales, sí están protegidos por la Ley de Servicio Civil, según se dispone en los Arts. 1 Y 2 de dicho cuerpo legal cuando establecen, el primero, que la Ley de Servicio Civil tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el

Municipio con sus funcionarios y empleados; garantizar la protección de éstos y la eficiencia de la administración pública y municipal y organizar la carrera administrativa; y el segundo que quedan sujetos a las disposiciones de esa ley los funcionarios y empleados de la administración pública y de la municipal. Y que habrá una Comisión de Servicio Civil en las Alcaldías Municipales de Cabeceras Departamentales -Art. 7 letra l.- En consecuencia, se reconoce a los empleados municipales la garantía de permanencia en sus cargos o empleos; por lo cual, no podrán ser destituidos ni despedidos sino por las causales establecidas en dicha ley y mediante el procedimiento que en ella se indica -Art. 29, 52, 53, 54, 61 y 62-La Actual Sala ha razonado respecto al tema en varias sentencias y amparos ha establecido, de manera general, que los empleados públicos gozan de estabilidad en el cargo y, si bien la Constitución de la República no menciona explícitamente ciertas carreras administrativas, "no significa que ellas no gocen de protección constitucional".

Se entiende entonces que los servidores públicos que laboran en municipios del país están amparados por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que indica que los funcionarios o empleados de carrera gozan de "estabilidad en el cargo", por lo que "no podrán ser destituidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca la ley".

La situación de los Empleados Municipales en lo relativo a la estabilidad o permanencia en sus cargos o empleos, citaremos antes algunas disposiciones constitucionales -Arts. 202, 203, 204, 219 y 222- que en lo pertinente establecen: Para el Gobierno Local, los Departamentos se dividen en Municipios, que estarán regidos por Concejos formados de un Alcalde, un síndico y dos o más Regidores, cuyo número será proporcional a la población.

Los Miembros de los Concejos Municipales deberán ser mayores de veintiún años y originarios o vecinos del municipio; serán elegidos para un período de tres años, podrán ser reelegidos y sus demás requisitos serán determinados por la Ley.

Los Municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo; y se regirán por un Código Municipal, que sentará los principios generales para su organización, funcionamiento y ejercicio de sus facultades autónomas".

La autonomía del Municipio comprende:

2°.- Decretar su presupuesto de ingresos y egresos

4°.- Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de sus dependencias".

Se establece la carrera administrativa. La ley regulará el servicio civil; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo.

Las disposiciones de este Capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales".

También citamos a continuación algunas disposiciones del Código Municipal, así:

La autonomía del Municipio se extiende a: El nombramiento y remoción de los funcionarios o empleados de sus dependencias, de conformidad al Título VII de este Código;

El Gobierno Municipal estará ejercido por un Concejo, que tiene carácter deliberante y normativo y lo integrará un Alcalde, un Síndico y el número de Regidores o Concejales que se establecen en la siguiente forma: El Concejo es la autoridad máxima del municipio y será presidido por el Alcalde".

Son facultades del Concejo:

1. Nombrar de fuera de su seno al Secretario Municipal;
2. Nombrar al Tesorero, Gerentes. Directores o Jefes de las distintas dependencias de la Administración Municipal, de una terna propuesta por el Alcalde; en cada caso".

Corresponde al Alcalde:

1. Nombrar y remover a los funcionarios y empleados cuyo nombramiento no estuviere reservado al Concejo;
2. Organizar y dirigir la Policía Municipal".

Los municipios deberán establecer en su jurisdicción la carrera administrativa de conformidad a la ley de la materia y podrán asociarse con otros para el mismo fin". Como ya hemos expuesto anteriormente, en las Alcaldías Municipales encontramos que los servidores se clasifican en las siguientes categorías:

- a) Trabajadores Municipales; b) Empleados Municipales; c) Funcionarios Municipales; d) Concejos Municipales.

1. Empleados Municipales excluidos de la Carrera Administrativa.

En el Gobierno Central, existen empleados municipales excluidos de la Carrera Administrativa. Entre ellos están:

- a) Los secretarios de las Alcaldías Municipales, los que manejan fondos municipales,
- b) Los que desempeñan los cargos de jefes de departamento o sección en cualquier dependencia de los municipios y
- c) Los jefes y policías municipales. Todo, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 4, letra k), x), y), y z), de la Ley de Servicio Civil.

Ya hemos expresado que para proteger estos sectores de servidores municipales, se decretó la *Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa*. Según dicha ley, ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley; y que nadie puede ser privado de su cargo o empleo sino por causa legal, considerando como tales, además de las establecidas para despido o destitución en la Ley de Servicio Civil, toda la que basaba en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo. En dicha ley se establece un procedimiento sumario, del cual conoce el Juez de Primera Instancia con competencia en materia civil, de la jurisdicción donde el empleado desempeña el cargo.

2. Empleados municipales por contrato.

Tal como sucede con los empleados públicos al servicio del Estado, también en las Alcaldías Municipales existen servidores que trabajan por contrato, es decir que prestan *servicios profesionales o técnicos*.

Ellos no gozan de la estabilidad o permanencia que establece el Art. 219 de la Constitución; en primer lugar porque no están comprendidos en la carrera administrativa, según dispone el Art. 4 letra s) de la Ley de Servicio Civil; y en segundo lugar, porque sus contratos están sujetos a plazo, ya que todos terminan el treinta y uno de diciembre de cada año, de acuerdo a lo dispuesto en las "Disposiciones Generales de Presupuesto

Municipal". Insistimos en que estos empleados municipales, mientras el plazo de su contrato no ha finalizado, sí gozan de estabilidad y no pueden ser destituidos o removidos, salvo causa legal y previo procedimiento de separación, en el cual se les garantice su derecho de audiencia. Ese procedimiento es el que establece la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; de tal modo que si no se comprueba la causal legal de destitución invocada, y en todo caso, si no se promueve dicho juicio previo, el contratado mantiene su derecho a los salarios durante el tiempo comprendido entre su remoción y la expiración del plazo convenido.

f. Funcionarios públicos.

1. Funcionario Público.

*“Son aquellos servidores públicos que ocupan cargos de alta jerarquía en la Administración pública, evidenciándose en ellos, la capacidad de ejercer un derecho de mando, de iniciativa y de decisión”.*⁷¹

Según se ha sostenido en las sentencias de amparo 1036-2007 y 1074-2008, de fechas 5-III-2010 y 7-IV-2010, los servidores públicos pueden clasificarse –con relación a la titularidad del derecho a la estabilidad laboral– en:

- I. *Empleados y funcionarios públicos comprendidos en la carrera administrativa y, por lo tanto, protegidos por la Ley de Servicio Civil;*
- II. *Empleados y funcionarios públicos excluidos de la carrera administrativa, pero protegidos por leyes especiales como la Ley de la Garantía de Audiencia;*
 - i) *Empleados públicos que no gozan de estabilidad laboral por ejercer cargos de confianza, ya sea personal o política; y*
 - j) *Funcionarios públicos que no gozan de estabilidad laboral por ejercer cargos políticos.*

Los funcionarios públicos prestan servicios en el Gobierno Central, desempeñando cargos que aparecen específicamente determinados en la Ley de Salarios. Cuando hablamos de Gobierno Central, hacemos referencia a los tres Órganos del Estado. Incluso,

⁷¹ **Óp. Cit.**

hicimos una distinción entre los *altos funcionarios o funcionarios de gobierno y los demás funcionarios públicos*.

Como regla general, tales funcionarios no están como rendidos en la carrera administrativa. Así lo ordena el inciso segundo del Art. 219 de la Constitución; y así lo regula y desarrolla el Art. 4 de la Ley de Servicio Civil.

Efectivamente, la disposición constitucional citada, expresa: "*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, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios*".

La Ley de Servicio Civil, en su Art. 4, además de los funcionarios a que se refiere la Constitución, agrega en forma casuística, un sinnúmero de funcionarios públicos, a quienes excluye de la carrera administrativa. Y eso, es lógico. De no ser así, se produciría una serie de situaciones absurdas, un continuo choque de normas jurídicas que regulan la administración pública. Si estos funcionarios gozaran de estabilidad o permanencia, es decir, si para removerlos hubiera que seguir el procedimiento que establece la Ley de Servicio Civil, ante la Comisión respectiva, no podría el Presidente de la República integrar su Gabinete de Gobierno, ni la Cancillería organizar el servicio diplomático, ni los Consejos Municipales tomar posesión de sus cargos, etc. Sería un caos jurídico. Afirmamos, entonces que los funcionarios públicos excluidos de la carrera administrativa, no gozan de la estabilidad que establece la Ley de Servicio Civil.

Antes de continuar, creemos que es del caso aclarar, que el mencionado Art. 4 de la Ley de Servicio Civil excluye de la carrera administrativa no sólo a ciertos funcionarios, sino también a numerosos empleados públicos. Pero ya hemos comentado que para estos últimos se decretó la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa. De tal manera que éstos gozan de estabilidad, de acuerdo a los Arts. 1 y 3 de dicha Ley, que disponen, respectivamente, 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" y que "nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa legal".

Volviendo al tema de los funcionarios públicos, estimamos de interés hacer referencia a la estabilidad de los mismos, en el orden siguiente: A) Funcionarios cuya elección corresponde a la Asamblea Legislativa; B) Funcionarios de nombramiento del Presidente de la República; C) Funcionarios de elección popular; D) Superintendentes.

c. Funcionarios de Segundo grado cuya Elección Corresponde a la Asamblea Legislativa.

Son aquellos que se mencionan en el Art. 131, Atribución 19a, de la Constitución, que se lee: "Corresponde a la Asamblea Legislativa. "Elegir por votación nominal y pública a los siguientes funcionarios: Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, Fiscal General de la República, Procurador General de la República, Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos y Miembros del Consejo Nacional de la Judicatura".

Estos funcionarios tienen en común el hecho de que son electos por períodos o plazos determinados en la Carta Magna, así: los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, nueve años; y se renovarán por terceras partes cada tres años.- Art. 186 Cn.-. Se aclara que la Corte Suprema de Justicia tendrá una Sala de lo Constitucional, integrada por cinco Magistrados, cuyo Presidente será elegido por la Asamblea Legislativa en cada ocasión en que le corresponda elegir Magistrados de la Corte, el cual será Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Órgano Judicial.- Art. 174 Cn.; el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, cinco años. -Art. 208 Cn.; el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, tres años -Art. 196 Cn.; el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República y el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, tres años. -Art. 192 Cn.; los Miembros del Consejo Nacional de la Judicatura, tres años. -Art. 187 Cn. y Art. 7 ley del Consejo.

En principio, podemos afirmar que todos estos funcionarios elegidos por la Asamblea Legislativa gozan de estabilidad durante el período de su elección; y que sólo pueden ser destituidos por dicha Asamblea, por causas legales, así:

a) En lo referente a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, el Art. 186 Cn. dispone que podrán ser destituidos por la Asamblea Legislativa, por causas específicas, previamente establecidas por la ley; y que para la destitución se necesita el voto favorable de por lo menos los dos tercios de los diputados electos.

Ahora bien, *¿Cuáles son esas causas específicas de destitución, previamente establecidas por la ley?* Nosotros estimamos que, hasta este momento, no existen causas específicas de destitución establecidas por la ley, a excepción de lo regulado en la Constitución, referente a la responsabilidad de los funcionarios públicos; así, en el Art. 236 Cn., se dispone que el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia responderán ante la Asamblea Legislativa por los delitos oficiales y comunes que cometan; que dicha Asamblea, oyendo a un Fiscal de su seno y al indiciado o a un defensor especial, en su caso, declarará si hay o no hay lugar a formación de causa; que en el primer caso, se pasarán las diligencias a la Cámara de Segunda Instancia que determine la ley; para que conozca en primera instancia; que de la resolución que pronuncie la Cámara mencionada conocerá en segunda instancia una de las Salas de la Corte Suprema de Justicia; y del recurso que dicha resolución admita conocerá la Corte en pleno. Y, a tenor de lo prescrito en el Art. 237 Cn., desde que se declare por la Asamblea Legislativa que ha lugar a formación de causa, el indiciado quedará suspendido en el ejercicio de sus funciones y por ningún motivo podrá continuar en su cargo; si la sentencia fuere condenatoria, por el mismo hecho quedará depuesto del cargo; y si fuere absolutoria volverá al ejercicio de sus funciones si no hubiere expirado el período de la elección.

En otras palabras, la única causa específica de destitución previamente establecida por la Ley se presenta cuando los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia cometan delitos oficiales o comunes, previo antejuicio ante la Asamblea Legislativa; y siempre que la sentencia fuere condenatoria.

Existen algunas disposiciones en la Ley de la Carrera Judicial, que pueden inducir a interpretación errónea sobre el punto que comentamos, esto es, la existencia de causas específicas establecidas en la Ley para la destitución de Magistrados de la Corte Suprema

de Justicia. Efectivamente en el Capítulo X de dicha ley se regula el Régimen Disciplinario para los Miembros de la Carrera Judicial; y entre las sanciones disciplinarias se establece la remoción en el cargo, que procede en los casos previstos en el Art. 55, que en lo pertinente prescribe:

"Art. 55.- Deberá removerse de su cargo a un miembro de la Carrera, por:

- a. *Haber sido suspendido dentro de un período de dos años por más de dos veces;*
- b. *Ineptitud o ineficiencia manifiestas en el desempeño del cargo;*
- c. *Abuso de autoridad, atribuyéndose funciones que la Ley no le confiere;*
- d. *Inasistencia a sus labores por más de ocho días consecutivos sin causa justificada;*
- e. *Haber sido condenado por delito;*
- f. *Propiciar, auspicar, organizar o dirigir huelgas, paros o abandonos colectivos de trabajo;*
- g. *Ejercer el cargo no obstante carecer de los requisitos legales para su desempeño;*
- h. *Solicitar o recibir dádivas, promesas o favores de los interesados en los procesos, ya sea en forma directa o por interpósita persona;*
- i. *Asesorar en asuntos judiciales; e*
- j. *Hacer constar en diligencias judiciales hechos que no sucedieron o dejar de relacionar los que sucedieron.*

En el caso de la letra d), la remoción se acordará con sólo la certificación que el tribunal respectivo deberá remitir a la autoridad competente".

Y en el Capítulo XI, establece el procedimiento para imponer tal sanción. Sin embargo, el Art. 56, que regula la continuación en el cargo e indemnización, se contrae a funcionarios de segunda instancia, de primera instancia y de paz.

La acción respectiva se conocerá y resolverá por la Corte Suprema de Justicia, en la forma indicada para los juicios de única instancia laboral, y su tramitación se podrá comisionar al Consejo o a la Sección de Investigación Profesional.

El incumplimiento de la sentencia en cuanto a los sueldos dejados de percibir y de los daños causados al funcionario o servidor judicial, dará a esta acción ejecutiva contra el infractor, teniendo en este caso fuerza ejecutiva la ejecutoria de la sentencia en que se le condena al pago. Los salarios referidos tendrán el carácter de crédito privilegiado en contra del infractor y serán pagados de manera preferente.

“...El Estado responderá subsidiariamente por los funcionarios y empleados públicos responsables.”

La suspensión o remoción del cargo al resto del personal de la carrera, admitirá recurso de revisión para ante el superior jerárquico que conoce en grado de acuerdo a la Ley Orgánica Judicial. En los casos en que el Presidente de la Corte sea quien impone la sanción, conocerá en revisión la Corte en pleno, con exclusión de aquél. Este recurso se interpondrá en la forma y dentro del término dicho anteriormente, ante el funcionario que impuso la sanción, debiendo enviarse el expediente al tribunal respectivo a más tardar el día siguiente al de su admisión, el que resolverá de acuerdo a lo establecido en el inciso anterior".

No obstante que el régimen disciplinario y su procedimiento de aplicación está diseñado para Magistrados de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia y Jueces de Paz, mueve a duda lo dispuesto en el Art. 2 de la citada ley, ya que, si bien es cierto en el inciso 1º establece que dicha ley se aplicará a los Magistrados de Cámara de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia, Jueces de Paz y en general a todos los servidores del Órgano Judicial cuyos cargos se hayan incorporado a la Carrera Judicial, también lo es que según el inciso 2º de ese Art. 2 "A los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia se les aplicará esta ley, durante el período para el que han sido electos".

En nuestra opinión, el régimen disciplinario se ha diseñado para aquellas personas que hacen carrera judicial ya que, a tenor del Art. 1 de la Ley en comento, ésta tiene por objeto organizar la Carrera Judicial, normar las relaciones de servicios de los funcionarios y empleados judiciales con el Órgano Judicial; regular las formas y requisitos de ingreso a ella, las promociones y ascensos en base al mérito y aptitud; los traslados; así como los derechos, deberes, beneficios y sanciones disciplinarias aplicables a sus miembros; y tiene

como finalidad garantizar la profesionalización y superación de los funcionarios y empleados judiciales, así como la estabilidad e independencia funcional de los mismos.

El caso de los Magistrados de la Corte Suprema, es diferente; ya que son elegidos por la Asamblea Legislativa para un período determinado y sería ilógico pensar que un abogado decida hacer carrera judicial como Magistrado de Corte.

De ahí que, cuando se dispone en el Art. 2 que la Ley de la Carrera Judicial se aplicará a los Magistrados de la Corte durante el período para el que han sido electos, debe entenderse que es para armonizar su situación con las disposiciones contenidas en otros artículos de la citada ley, como son la que atribuye la responsabilidad de la administración de la carrera a la Corte Suprema de Justicia -Art. 6-, la que le permite gozar en forma inmediata de la protección para las autoridades del Estado cuando existe peligro para su vida o integridad personal en razón de sus funciones Art. 21 literal d-; la que permite que gocen de las prestaciones adicionales a que se refiere el Art. 41, etc. Pero no podrían aplicarse a los Magistrados de Corte el Régimen Disciplinario que establece la Ley de la Carrera Judicial ni el procedimiento respectivo. Baste señalar que en los Arts. 71 Y 72 se regula que el miembro de la carrera que hubiere sido removido de su cargo, podrá solicitar su rehabilitación, siempre que hayan transcurrido tres años por lo menos de la separación, previa solicitud a la Corte; y que podrán reingresar a la carrera personal que se hubiere retirado voluntariamente de aquélla o hubiere sido rehabilitado, debiendo cumplir con los requisitos y procedimientos para el ingreso a la misma. Un Magistrado de Corte no puede ser rehabilitado, ni puede retirarse voluntariamente, sin causa legal. Son situaciones completamente diferentes.

Recapitulando, la única causa específica de destitución previamente establecida por la Ley se presenta cuando los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia cometan delitos oficiales o comunes, previo antejuicio ante la Asamblea Legislativa; y siempre que la sentencia fuere condenatoria. Como no existe ningún procedimiento especial diseñado en la Constitución para la remoción, la Asamblea, al tramitar el antejuicio deberá conceder al Magistrado infractor la oportunidad real de defensa, garantizando así su derecho de audiencia.

b) En relación al Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, el Art. 196 Cn. dispone que no podrán ser separados de sus cargos, sino por causa justa, mediante resolución de la Asamblea Legislativa.

Y cuando en el Art. 199 Cn. le ordena al Presidente de la Corte de Cuentas rendir anualmente a la Asamblea Legislativa un informe detallado y documentado de las labores de la Corte, dentro de los tres meses siguientes a la terminación del año fiscal, le previene en el inciso último que "el incumplimiento de esta obligación se considera como causal justa de destitución". Estricto sensu, esta "causa justa" constituye una "causa legal", ya que es la misma ley la que la establece.

c) **En cuanto al Ministerio Público,** el Art. 192 Cn. prescribe que la destitución del Fiscal General de la República, del Procurador General de la República y del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, solamente procederá por causas legales, con el voto de los dos tercios de los diputados electos.

Esas causas legales, en lo referente al **Fiscal General y al Procurador General,** aparecen en el Art. 80 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, que a la letra dice: Art. 80.- "El Fiscal General de la República, el Procurador General y sus respectivos Agentes Auxiliares o Procuradores Auxiliares que con abuso malicioso de su cargo o pro negligencia o ignorancia inexcusable perjudicaren a sus patrocinados o faltaren a sus obligaciones en el desempeño de sus funciones, incurrirán en las penas señaladas en el Código Penal y serán inmediatamente destituidos de sus cargos".

En cuanto al **Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos,** los Arts. 8 y 9 de la Ley respectiva, disponen: "Art. 8.- El Procurador será inamovible durante el período para el cual ha sido elegido y tendrá durante el mismo todas las garantías, derechos, prerrogativas y seguridades necesarias para el cumplimiento de las atribuciones que le asigna la Constitución y esta ley. No podrá ser juzgado por delitos comunes u oficiales durante el período para el cual ha sido electo, sin que la Asamblea declare previamente que hay lugar a formación de causa conforme al procedimiento del antejuicio".

"Art. 9.- El Procurador cesará en su cargo únicamente en los casos siguientes: 1º) Muerte o renuncia; 2º) Incapacidad física o mental sobreviviente debidamente comprobada; 3º)

Haber sido condenado por delito; 4º) Incumplimiento manifiesto de sus obligaciones constitucionales y legales; 5º) Negligencia grave en el desempeño de sus funciones; 6º) Incurrir en alguna de las incompatibilidades establecidas en esta ley; y 7º) Participación comprobada en actividades de políticas partidistas. Para hacer cesar en sus funciones al Procurador en los casos de los ordinales 2º, 4º, 5º, 6º y 7º, se requerirá el voto de los dos tercios de los diputados electos de la Asamblea Legislativa".

d) **En lo atinente a los Miembros del Consejo Nacional de la Judicatura**, e. Art. 187 Cn. dispone que serán elegidos y destituidos por la Asamblea Legislativa, con el voto calificado de las dos terceras partes de los diputados electos.

La Ley del Consejo, en su Art. 11, prescribe: "La elección de los Concejales será irrevocable; cesarán en sus funciones al vencimiento del período de su elección, por renuncia, exoneración, incapacidad o incompatibilidad. Durante el período de su elección los Concejales propietarios no podrán ser despedidos de los cargos que ostentan en el Sector que representan en el Consejo. Es decir, que gozan de estabilidad en su empleo, sea la institución de que proceden, públicas o privadas. Los Concejales serán removidos de sus cargos por las causas siguientes: a) por suspensión o pérdida de los derechos de ciudadano; b) por incumplimiento de las obligaciones que les impone el cargo; c) por mala conducta profesional o por conducta privada notoriamente inmoral; d) por prevalecerse del cargo para ejercer influencias indebidas; e) Haber sido suspendido o inhabilitado para el ejercicio de la profesión de abogado y notario".

Finalmente, el Art. 49 de la Ley del Consejo establece el procedimiento a seguir para despedir o destituir a los Concejales, así: "Art. 49.- Salvo en los casos de renuncia y exoneración, cuando alguno de los miembros del Consejo se encuentre en cualesquiera de las situaciones señaladas en el Art. 11 de esta Ley, el Fiscal General de la República o el Delegado que éste designe, al tener noticias de los hechos, realizará toda la investigación, debiendo oír en todo caso al presunto infractor. Concluida la investigación remitirá las diligencias originales a la Corte Suprema de Justicia, quien dará audiencia por tres días al Concejal involucrado; transcurrido dicho término con contestación o sin ella, se abrirá a pruebas el procedimiento por el término de quince días, durante los cuales

recabará toda clase de pruebas con citación del presunto infractor y del Fiscal General de la República.

Concluidas las diligencias, elaborará un informe que considere pertinente y lo hará del conocimiento del pleno de la Asamblea Legislativa para que ésta decida sobre remoción o no del Concejal, con el voto calificado de las dos terceras partes de los Diputados electos".

Como es notoria la intención del legislador de romper cualquier vínculo entre el Consejo y el Órgano Judicial, en la integración de dicho Consejo desaparecen los dos abogados propuestos por la Corte Suprema de Justicia, el Magistrado propietario de Cámara de Segunda Instancia y el Juez propietario de Primera Instancia; -Art. 9-; desaparece también como causal de remoción de los concejales, la de haber sido suspendido inhabilitado para el ejercicio de la profesión de abogado y notario -Art. 16-; y también desaparece el actual procedimiento para la remoción de los concejales.

e. Tribunal Supremo Electoral.

En la Constitución no aparecen causales específicas de remoción, ni procedimiento para ello, ni se atribuye a la Asamblea Legislativa la facultad de hacerlo. Tampoco aparece ninguna regulación en el Código Electoral.

La Asamblea Legislativa sostiene que le corresponde constitucionalmente tanto la elección como la remoción de todos los funcionarios que se mencionan en el Art. 131, N° 19, de la Constitución; y la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha estimado que puede perfectamente interpretarse, en atención al origen político del nombramiento, que la autoridad competente para nombrar a dichos Magistrados de conformidad a la disposición constitucional citada, tiene también la competencia para decidir sobre su destitución. (Amparo N° 44-C-96).

También se expresa en la sentencia dicha, que el vacío legal que supone la no consagración de un procedimiento específico para conocer y decidir sobre la destitución o cesación de un Magistrado del Tribunal Supremo Electoral, de ninguna manera significa que aquélla pueda producirse sin previo procedimiento, sino que corresponderá a la entidad estatal competente para decidir la cuestión, aplicar directamente la Constitución, siguiendo un procedimiento que garantice el derecho de audiencia y de defensa, ya que el respeto al período del cargo constituye una garantía para el ejercicio independiente de

las funciones atribuidas al Tribunal supremo Electoral. Y que ese derecho de audiencia debe permitirle defender, en plazo razonable, de manera plena y amplia, su permanencia en el cargo por el período por el cual fue electo, permitiéndosele la aportación de los medios probatorios que sean conducentes y pertinentes al asunto. Recapitulando el tema de los funcionarios públicos elegidos por la Asamblea Legislativa, afirmamos:

1. Que gozan de estabilidad o permanencia durante todo el plazo o período para el que han sido electos;
2. Que sólo pueden ser removidos de sus cargos por causas legales;
3. Que para ello debe observarse el procedimiento establecido en la respectiva ley; y, a falta de regulación expresa, debe la Asamblea Legislativa aplicar directamente la Constitución, procediendo de modo que se garantice el derecho de audiencia, permitiendo al funcionario defenderse en plazo razonable, de manera plena y amplia, aportando las pruebas respectivas.

d. Funcionarios por Nombramiento del Presidente de la República.

Enseguida se hará referencia a otra categoría de funcionarios públicos que son de nombramiento del Presidente de la República: los miembros de su Gabinete de Estado y los Presidentes de las Instituciones Oficiales Autónomas.

En El Salvador es una costumbre que en el mensaje presidencial que cada nuevo mandatario dirige a la Nación el día en que recibe su investidura como Jefe de Estado, anuncia la conformación de su nuevo Gabinete. Lo anterior es un reflejo de que los Ministros y Viceministros de Estado no gozan de estabilidad o permanencia porque desempeñan cargos políticos o de confianza. Ya la Constitución, cuando en su Art. 219 ordena regular el servicio civil, expresamente dispone que no estén 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, etc.-. Y la Ley de Servicio Civil, en su Art. 4 letra b) ordena: "No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios y empleados siguientes: b) Los Ministros y Subsecretarios de Estado y los Oficiales Mayores de los respectivos Ministerios".

Podemos afirmar que, básicamente, el status de estos funcionarios está regulado en la Constitución: Efectivamente, el Art. 162 dispone: "Corresponde al Presidente de la República nombrar, remover, aceptar renunciaciones y conceder licencias a los Ministros y Viceministros de Estado, así como al Jefe de Seguridad Pública y al de Inteligencia de Estado".

Por su parte, el Art. 168, ordinal 6º, prescribe: "Son atribuciones y obligaciones del Presidente de la República:

6º.- Presentar por conducto de los Ministros, a la Asamblea Legislativa, dentro de los dos meses siguientes a la terminación de cada año, el informe de labores de la Administración Pública en el año transcurrido. El Ministro de Hacienda presentará además, dentro de los tres meses siguientes a la terminación de cada período fiscal, la cuenta general del último presupuesto y el estado demostrativo de la situación del Tesoro Público y del Patrimonio Fiscal.

Si dentro de esos términos no se cumplieren con estas obligaciones, quedará por el mismo hecho depuesto el Ministro que no lo verifique, lo cual será notificado al Presidente de la República inmediatamente, para que nombre al sustituto. Este presentará dentro de los treinta días siguientes el informe correspondiente. Si aún en este caso no se cumplieren con lo preceptuado, quedará depuesto el nuevo Ministro". Igual drástica contiene el Art. 165, cuando expresa: "Los Ministros o Encargados del Despacho y Presidentes de Instituciones Oficiales Autónomas deberán concurrir a la Asamblea Legislativa para contestar las interpelaciones que se les hicieren. Los funcionarios llamados a interpelación que sin justa causa se negaren a concurrir, quedarán, pro el mismo hecho, depuestos de sus cargos".

Finalmente, transcribimos el Art. 131, ordinales 32º, 34º y 37º, que a la letra dicen: "Art. 131.- Corresponde a la Asamblea Legislativa: "32º- Nombrar comisiones especiales para la investigación de asuntos de interés nacional y adoptar los acuerdos o recomendaciones que estime necesarios, con base en el informe de dichas comisiones";

"34°.- Interpelar a los Ministros o Encargados del Despacho y a los Presidentes de Instituciones Oficiales Autónomas";

"37°.- Recomendar a la Presidencia de la República la destitución de los Ministros de Estado; o a los organismos correspondientes, la de funcionarios de Instituciones Oficiales Autónomas, cuando así lo estime conveniente, como resultado de la investigación de sus comisiones especiales o de la interpelación, en su caso. La resolución de la Asamblea será vinculante cuando se refiera a los Jefes de Seguridad Pública o de Inteligencia de Estado por causa de graves violaciones de los Derechos Humanos".

Las disposiciones constitucionales antes citadas nos están demostrando que los cargos de Ministros y Viceministros de Estado son de tal naturaleza, que requieren la absoluta confianza del Presidente de la República; y que, en cualquier momento que ésta disminuya o desaparezca, el Presidente puede removerlos; que por la naturaleza delicada de tales funciones, también la Asamblea puede recomendar su remoción; y que, en casos especiales, quedan depuestos automáticamente.

A nivel de ley secundaria, también existen normas que estatuyen la destitución de los ministros en caso de contravención. Así, en la Ley, Orgánica de la Administración Financiera del Estado, cuyo objetivo es normar la gestión financiera del Estado y establecer el sistema de administración financiera integrada -que comprende las áreas de presupuesto, tesorería, crédito público y contabilidad gubernamental- aparecen los Arts. 42 y 88, que literalmente dicen:

"Art. 42.- Prohibición de Comprometer Recursos. Prohíbese a cualquier titular, u otro funcionario competente de las entidades e instituciones del sector público sujetas a las normas de la presente Ley, entrar en negociaciones, adquirir compromisos o firmar contratos que comprometen fondos públicos no previstos en el presupuesto, en forma temporal o recurrente, para el ejercicio financiero fiscal en ejecución o hacia el futuro, sin la previa autorización escrita del Ministro de Hacienda. Tal prohibición se aplica específicamente pero no exclusivamente al compromiso de fondos derivado de

prestaciones y beneficios salariales no presupuestados, y la negociación con proveedores de suministros o servicios.

Los compromisos adquiridos o los contratos firmados en contravención de las normas de esta Ley son nulos y sin valor alguno.

"Art. 88.- Prohibición. Sin la previa autorización escrita del Ministro de Hacienda, prohíbese a todas las entidades e instituciones regidas por la presente Ley iniciar cualquier trámite formal de financiamiento proveniente del crédito público interno o externo. Toda la documentación pertinente deberá ser canalizada a través de la Dirección General de Crédito Público.

De la misma manera, se prohíben los actos administrativos de las entidades e instituciones del sector público que de cualquier modo puedan comprometer el crédito público, sin la previa autorización escrita del Ministro de Hacienda.

"...El incumplimiento a lo dispuesto en este artículo, será causal para la destitución de los titulares y funcionarios infractores."

Las disposiciones anteriores se aplican, no sólo a la Presidencia de la República en cada uno de los Ramos del Órgano Ejecutivo, sino también al Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Corte de Cuentas de la República, Ministerio Público, Tribunal Supremo Electoral, las Municipalidades, las instituciones y empresas estatales de carácter autónomo, etc.- Art. 2.-

En lo referente a los Presidentes de las Instituciones Oficiales Autónomas, la situación es similar. Baste recordar que las necesidades colectivas son atendidas por el Órgano Ejecutivo mediante la prestación de servicios públicos; y que esa prestación puede hacerse directamente por el Gobierno Central o por medio de las Instituciones descentralizadas, como son las Autónomas. Existe, entonces, un interés público, de primer orden, en la satisfacción de esas necesidades colectivas; y el Presidente de la República debe tener la suficiente libertad de acción para nombrar y para remover y

sustituir a las personas que presiden esas Instituciones, cuando considere que pueden mejorarse los servicios prestados a la colectividad.

e. Funcionarios de elección popular.

De acuerdo a lo prescrito en el Art. 80 de la Constitución, el Presidente y Vicepresidente de la República, los Diputados a la Asamblea Legislativa y al Parlamento Centroamericano y los Miembros de los Concejos Municipales, son funcionarios de elección popular.

Como regla general afirmamos que los funcionarios de elección popular gozan de estabilidad o permanencia en sus cargos durante todo el período para el que han sido electos. Excepcionalmente y por motivos específicos, pueden cesar en sus cargos, así:

a. Del Presidente y el Vicepresidente de la República.

De acuerdo al Art. 154 Cn. el período presidencial será de cinco años y comenzará y terminará el día primero de junio, sin que la persona que haya ejercido la Presidencia pueda continuar en sus funciones ni un día más. Por ello, corresponde a la Asamblea Legislativa "Desconocer obligatoriamente al Presidente de la República o al que haga sus veces cuando, terminado su período constitucional continúe en el ejercicio del cargo. En tal caso, si no hubiere persona legalmente llamada para el ejercicio de la Presidencia, designará un Presidente Provisional". Art. 131 N° 16, Cn.- También corresponde a la Asamblea Legislativa declarar, con no menos de los dos tercios de votos de los Diputados electos, la incapacidad física o mental del Presidente, del Vicepresidente de la República y de los funcionarios electos por la Asamblea, para el ejercicio de sus cargos, previo dictamen unánime de una Comisión de cinco médicos nombrados por la Asamblea". Art. 131, N° 20. Cn.

b. De los Diputados.

Según se expresa en los Arts. 121 y 124 de la Constitución, "La Asamblea Legislativa es un cuerpo colegiado compuesto por Diputados, elegidos en la forma prescrita por esta Constitución, y a ella compete fundamentalmente la atribución de legislar", y "Los miembros de la Asamblea se renovarán cada tres años y podrán ser reelegidos. El período de sus funciones comenzará el primero de mayo del año de su elección".

Según ordena el Art. 130 Cn., "Los Diputados cesarán en su cargo en los siguientes casos:

- a. Cuando en sentencia definitiva fueren condenados por delitos graves;
- b. Cuando incurrieren en las prohibiciones contenidas en el Art. 128 de esta Constitución;
- c. Cuando renunciaren sin justa causa calificada como tal por la Asamblea. En estos casos quedarán inhabilitados para desempeñar cualquier otro cargo público durante el período de su elección".

Es del caso aclarar que el Art. 128 ya citado, dispone: "Los Diputados no podrán ser contratistas ni caucioneros de obras o empresas públicas que se costeen con fondos del Estado o del Municipio; ni tampoco obtener concesiones del Estado para explotación de riquezas nacionales o de servicios públicos, ni aceptar ser representantes o apoderados administrativos de personas nacionales o extranjeras que tengan esos contratos o concesiones".

Ahora bien, ya se trate del *Presidente y Vicepresidente* de la república o de los Diputados, corresponde siempre a la *Asamblea Legislativa* tramitar las renunciaciones, las remociones, etc.

Cuando la Constitución regula la responsabilidad de los Funcionarios Públicos, dispone en el Art. 236 que el Presidente y Vicepresidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros, etc. responderán ante la Asamblea Legislativa por los delitos oficiales y comunes que comentan. Que la Asamblea, oyendo a un fiscal de su seno y al indiciado o a un defensor especial, en su caso, declarará si hay o no hay lugar a formación de causa. En el primer caso, se pasarán las diligencias a la Cámara de Segunda Instancia que determine la ley, para que conozca en primera instancia; y, en el segundo caso, se archivarán. Y agrega el Art. 237 Cn. que desde que se declare por la Asamblea Legislativa que hay lugar a formación de causa, el indiciado quedará suspendido en el ejercicio de sus funciones y por ningún motivo podrá continuar en su cargo; que en caso contrario se hará culpable del delito de prolongación de funciones. Y que si la sentencia fuere condenatoria, por el mismo hecho quedará depuesto del cargo. Si fuere absolutoria, volverá al ejercicio de sus funciones, si el cargo fuere de aquellos que se confieren por tiempo determinado y no hubiere expirado el período de la elección.

f. De los Miembros de los Concejos Municipales.

Según hemos comentado en el apartado referente a los empleados municipales, los Municipios están regidos por Concejos formados de un Alcalde, un Síndico y dos o más Regidores cuyo número será proporcional a la población. Los Miembros de los Concejos Municipales deberán ser mayores de veintiún años y originarios o vecinos del Municipio; serán elegidos para un período de tres años, podrán ser reelegidos y sus demás requisitos serán determinados por la ley.

También vimos que los Municipios se rigen por un Código Municipal. Este Código, en su Art. 26, establece los requisitos para ser miembro de un Concejo; y, en su Art. 27, establece los impedimentos para ello. Así:

Art. 26.- Para ser miembro de un Concejo se requieren, como únicos requisitos, los siguientes:

- a. Ser salvadoreño por nacimiento o naturalización;
- b. Ser del estado reglar;
- c. Ser originario o tener por lo menos un año de ser vecino del Municipio respectivo a la fecha de la inscripción como candidato para la elección correspondiente;
- d. Haber cumplido veintiún años de edad;
- e. Ser de moralidad notoria;
- f. Saber leer y escribir;
- g. Estar en el ejercicio de los derechos de ciudadano"

Art. 27- No podrán ser Miembros del Concejo:

- a. Los que tengan suspendido o hayan perdido sus derechos de ciudadano;
- b. Los que directa o indirectamente tengan parte o estén interesados en servicios públicos, contratos, concesiones o suministros con o por cuenta del municipio;
- c. Los que tengan pendiente juicio contencioso administrativo o controversia judicial con el municipio o con establecimiento que del dependa o administre;
- d. Los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. En este caso, si el parentesco fuere entre el Alcalde y uno de los Concejales se

tendrá por electo al Alcalde, debiendo llenar la vacante el Concejal Suplente que el Concejo designare;

- e. Los destiladores y patentados por el expendio de aguardiente y sus administradores y dependientes;
- f. Los ciegos, mudos y los sordos;
- g. Los militares en servicio activo.

Las causales contempladas en este artículo que sobrevengan durante el ejercicio del cargo pondrán fin a éste". Los Concejales o Regidores están excluidos de la Carrera Administrativa, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 4, letra a) de la Ley de Servicio Civil, que dispone: "Art. 4.- No estarán comprendidos en la Carrera Administrativa los funcionarios y empleados siguientes: a) Los funcionarios de elección popular".

Ahora bien, en su calidad de funcionarios de elección popular, gozan de estabilidad o permanencia en sus cargos, durante todo el período para el que han sido electos; y sólo excepcionalmente y por causas legales pueden cesar en ellos.

Así, serían causas legales los impedimentos para ejercer el cargo, contemplados en el Art. 27 del Código Municipal ya citado, si sobrevienen durante el ejercicio del mismo. También consideramos como causal legal de remoción el hecho de que el Concejal deje de reunir los requisitos que establece el Art. 26 ya transcrito, pues dichas cualidades deben mantenerse no sólo al momento de la elección, sino también durante el ejercicio del cargo.

Ya hemos comentado que la Constitución, en su Título VIII, cuando regula la responsabilidad de los Funcionarios Públicos, establece un procedimiento especial de acuerdo a la categoría de los funcionarios, así: Tratándose del Presidente y Vicepresidente de la República, de los Designados a la Presidencia, de los Ministros y Viceministros de Estado, del Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, del Fiscal General de la República, del Procurador General de la República, del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, del Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral y de los Representantes Diplomáticos, dispone que todos ellos responderán ante la Asamblea Legislativa por los delitos oficiales y comunes que cometan.

Si se trata de los Jueces de Primera Instancia, de los Jueces de Paz, de los Gobernadores Departamentales, etc., la Constitución dispone que, previa declaratoria de que hay lugar a formación de causa hecha por la Corte Suprema de Justicia, serán juzgados por los delitos oficiales que cometan, por los Tribunales comunes; y que si se trata de delitos y faltas comunes, estarán sujetos a los procedimientos ordinarios.- Art. 239 inciso primero, Cn.-

En cambio, tratándose de los Miembros de los Concejos Municipales, se dispone que por los delitos oficiales o comunes que cometan, respondan ante los Jueces de Primera Instancia correspondientes. -Art. 239, inciso último, Cn-; lo cual significa que no tienen derecho a un antejuicio.

h. Superintendentes.

Las Superintendencias son Instituciones de creación más o menos reciente, algunas de las cuales funcionan en forma autónoma y otras lo hacen como Dependencias. Las que comentaremos en las letras a), b) y c), tienen a su cargo la fiscalización del sistema financiero de El Salvador; la de la letra d) ejercer la vigilancia del Estado sobre los comerciantes, los actos de comercio y las cosas mercantiles; y la de la letra e) tiene su cargo la aplicación de las normas contenidas en los tratados internacionales sobre electricidad y telecomunicaciones vigentes en El Salvador, en las leyes que rigen los sectores de electricidad y de telecomunicaciones y en sus reglamentos; así como para conocer del incumplimiento de las mismas

i. Superintendencia de Valores.

La Ley Orgánica de la Superintendencia de Valores está contenida en el Decreto legislativo N° 806, emitido el día 11 de septiembre de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 186, Tomo 333, del 4 de octubre del mismo año. En su Art. 1 declara que la Superintendencia de Valores es una Institución de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de carácter técnico, con autonomía administrativa y presupuestaria. Según dispone el Art. 3, básicamente le corresponde la fiscalización de las bolsas de valores, las casas de corredores de bolsas, los almacenes generales de depósito, las sociedades especializadas en el depósito y custodia de valores, las

sociedades clasificadoras de riesgo, las instituciones que presten servicios de carácter auxiliar al mercado bursátil, etc.-

De acuerdo a lo prescrito en el Art. 6, la Superintendencia estará constituida por el Consejo Directivo, el Superintendente y las unidades que se establezcan; y contará también con un Comité Consultivo. Según dispone el Art. 7, el Consejo estará integrado por: Un Superintendente nombrado por el Consejo de Ministros a propuesta del Presidente de la República, quien será el Presidente del Consejo; un Director nombrado por el Banco Central; un Director nombrado por el Ministerio de Economía; un Director nombrado de una terna propuesta por la gremial con la máxima representación de la empresa privada; y un Director nombrado de las ternas propuestas por el sector profesional. Con excepción del Superintendente, todos los Directores tienen un suplente. Y todos ellos duran cinco años en sus funciones.

La citada ley establece en su Art. 15 las inhabilidades -once, en total- para ser miembros del Consejo; y en el Art. 18 se establecen las causales de remoción -cinco en total-. El procedimiento para la declaratoria de inhabilidad o para la remoción, es el siguiente: "Art. 19.- Cuando exista o sobrevenga una causal de inhabilidad o se deba proceder a la remoción de un Director, el Consejo, de oficio o por denuncia, resolverá la suspensión inmediata de éste y solicitará al Consejo de Ministros que proceda con expresión de causa a calificar o declarar la inhabilidad o remoción del mismo. Los actos autorizados pro cualquier miembro inhábil antes de la declaración de inhabilidad o de la remoción, no se invalidarán con respecto al Consejo ni a terceros, excepto cuando la causal de remoción o inhabilidad se origine en un acto que benefició directa o indirectamente al Director removido o inhabilitado".

j. Superintendencia de Pensiones.

La Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones fue decretada el día 19 de diciembre de 1996, y publicada en el Diario Oficial N° 243, Tomo 333, de fecha 23 del mismo mes y año. En su Art. 1 crea la Superintendencia de Pensiones como una Institución de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía administrativa y

presupuestaria. Según dispone el Art. 3, dicha Superintendencia tendrá como finalidad principal fiscalizar, vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables al funcionamiento del Sistema de Ahorro para Pensiones y del Sistema de Pensiones Público; particularmente, del ISSS, del INPEP y de las Instituciones Administrativas.

De acuerdo a lo prescrito en el Art. 4, la Superintendencia estará integrada por un Superintendente, un Intendente del Sistema de Ahorro para Pensiones, un Intendente del Sistema de Pensiones Públicos y las Unidades que el primero establezca. Y, según disponen los Arts. 7 y 9, la autoridad máxima será el Superintendente, el cual será nombrado por el Consejo de Ministros a propuesta del Presidente de la República, para un período de cinco años y no podrá ser separado de su cargo, sin por decisión adoptada por el Consejo de Ministros y con expresión de causa. Que en caso de renuncia, ausencia o impedimento definitivo del Superintendente, el Consejo de Ministros, a propuesta del Presidente de la República, nombrará un nuevo Superintendente para completar el período; y que mientras toma posesión el nuevo, el cargo será desempeñado por el Intendente del Sistema de Ahorro para Pensiones y, en ausencia de éste, pro el Intendente del Sistema de Pensiones Público. Y, finalmente, que corresponde al superintendente nombrar a los Intendentes del Sistema de Ahorro para Pensiones y del Sistema de Pensiones Públicos, quienes sustituyen en ese mismo orden al Superintendente en caso de ausencia o impedimento temporal.

La citada Ley establece en el Art. 11 las inhabilidades para el cargo de Superintendente; y en el Art. 12 regula el procedimiento de remoción o de declaratoria de inhabilidad, en los siguientes términos: "Cuando exista o sobrevenga alguna de las causales de inhabilidad o se deba proceder a la remoción del Superintendente, el Consejo de Ministros deberá proceder, en forma sumaria, de oficio o por denuncia de cualquier interesado, a calificar o declarar la inhabilidad o remoción del mismo. "Los actos autorizados por el Superintendente antes de la declaración de inhabilidad o de la remoción, no se invalidarán, de salvo que perjudiquen a los afiliados, a los Fondos de Pensiones o a la Superintendencia misma".

k. Superintendencia del Sistema Financiero.

La Ley Orgánica de la Superintendencia del Sistema Financiero fue decretada el 22 de noviembre de 1990 y publicada en el Diario Oficial N° 278, Tomo 309 del 10 de diciembre del mismo año. Según declara su Art. 1, la Superintendencia del Sistema Financiero es una Institución integrada al Banco Central de Reserva de El Salvador, que contará con autonomía en lo administrativo, presupuestario y en el ejercicio de las atribuciones que le confiere la ley. De acuerdo a su Art. 2, la Superintendencia tiene como finalidad principal vigilar el cumplimiento de las disposiciones aplicables a las instituciones sujetas a su control y le corresponde la fiscalización del Banco Central, de los Bancos Comerciales, de las Instituciones de Seguros, del Fondo Social para la Vivienda, de la Federación de Cajas de Crédito, etc. La Superintendencia está integrada por un Consejo Directivo, por el Superintendente, por los Intendentes y demás funcionarios y empleados que su organización requiere. (Art. 4).

El Consejo Directivo estará integrado por: un Superintendente, nombrado por el Consejo de Ministros a propuesta del Presidente de la República, que será el Presidente del Consejo; un miembro propietario nombrado por el Banco Central de Reserva; un miembro propietario nombrado por el Ministro de Hacienda, de una terna propuesta por la Asociación Salvadoreña de Profesionales en Administración de Empresas y del Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas; un miembro propietario nombrado por el Ministro de Economía, de una terna propuesta por el Consejo de la Vigilancia de la Contaduría Pública y Auditoría; y un miembro propietario nombrado por la Corte Suprema de Justicia, de una terna propuesta por la Federación de Asociaciones de Abogados de El Salvador. Art. 5.- Los miembros propietarios del Consejo durarán cinco años en sus funciones y no podrán ser separados de sus cargos sino por decisión adoptada en consejo de Ministros y con expresión de causa.- Art. 6.- La ley señala en su Art. 8, nueve causales de inhabilidad para ser miembro del Consejo; y, de acuerdo a lo prescrito en el Art. 9, *"Cuando exista o sobrevenga alguna de las causales de inhabilidad mencionada en el artículo anterior, caducará la gestión del respectivo miembro del Consejo y se procederá a su reemplazo en la forma prevista en esta Ley. Corresponderá a la Corte Suprema de Justicia, de oficio o por denuncia de cualquier interesado, en forma sumaria, calificar o declarar la inhabilidad de los miembros del Consejo. No*

obstante, los actos autorizados por cualquier miembro inhabilitantes que la inhabilidad fuere declarada, no se invalidarán éstos con respecto al Consejo ni a terceros".

l. Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles.

La Ley de la Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles fue decretada el 9 de octubre de 1973 y publicada en el Diario Oficial N° 201, Tomo 241, del 29 del mismo mes y año. En sus Arts. 1 y 2 disponen que la Superintendencia es un organismo dependiente del Ministerio de Economía; y que ejercerá la vigilancia por parte del Estado, sobre los comerciantes, los actos de comercio y las cosas mercantiles. Específicamente le corresponde la vigilancia: en la constitución, funcionamiento, modificación, transformación, fusión, disolución y liquidación de las sociedades, excepto las sujetas a la vigilancia de la Superintendencia del Sistema Financiero -Bancos Comerciales, instituciones de seguros, etc.-; en la organización, funcionamiento, traspaso, modificación, disolución y liquidación de las empresas individuales de responsabilidad limitada; en las sociedades extranjeras, sus sucursales y agencias que operen en el país, etc.- Art. 3 y 4.-

Cabe mencionar que el Superintendente y demás personal de la oficina son nombrados por el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Economía; pero que su duración en el cargo, las causales de su remoción y la autoridad que puede remover al Superintendente, no aparece regulado en dicha ley. Según ordena el inciso final del Art. 2, la organización y funcionamiento de la Superintendencia se regulará por un Reglamento interno; pero dicho Reglamento, según se nos informó en la misma Superintendencia, aún no ha sido decretado.

m. Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones

La Ley de Creación de esta Superintendencia General -SIGET- está contenida en el Decreto Legislativo No. 808, emitido el día 12 de septiembre de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 189, Tomo 333, del 9 de Octubre del mismo año. En su Art. 1 declara que la Superintendencia -SIGET- es una institución autónoma de Derecho Público y sin fines de lucro; que dicha autonomía comprende los aspectos administrativos y financieros; y que tendrá personalidad jurídica y patrimonio propio. Según dispone el Art. 4, la SIGET es la entidad competente para aplicar las normas contenidas en tratados internacionales sobre electricidad y telecomunicaciones vigentes en El Salvador; en las

leyes que rigen los sectores de Electricidad y Telecomunicaciones; y sus reglamentos; así como para conocer del incumplimiento de las mismas. De acuerdo a lo prescrito en los Arts. 6, 7 y 10, la SIGET estará a cargo de un Superintendente General, quien será la máxima autoridad de la Institución; será nombrado por el Presidente de la República y durará siete años en el ejercicio de su cargo.

La citada Ley establece en los Arts. 8 y 9 los requisitos para desempeñar el cargo de Superintendente, así como las incompatibilidades con el mismo.

El Art. 12 regula la cesación en el cargo de Superintendente, facultando al Presidente de la República para ello, en los términos siguientes:

"Art. 12.- El Superintendente cesará en el cargo únicamente por las siguientes causas:

- a. Por renuncia;
- b. Por la expiración del plazo de su nombramiento;
- c. Por condena en sentencia definitiva por delito doloso;
- d. Por incapacidad física o mental que imposibilite el ejercicio del cargo;
- e. Por incurrir en algunas de las causales de incompatibilidad;
- f. Por razones comprobadas de negligencia en el ejercicio de sus funciones, incluyendo el incumplimiento de los plazos señalados en las leyes que rigen a los sectores de electricidad y de telecomunicaciones con el propósito de otorgar concesiones o resolver los conflictos a través del silencio administrativo positivo;
- g. Por destitución efectuada por el Presidente de la República, después de valorar su actuación;

Cuando exista o sobrevenga alguna de las causales de cesación mencionadas, caducará la gestión del superintendente y se procederá a su reemplazo. Corresponderá al Presidente de la República, de oficio o a petición de cualquier interesado, calificar o declarar la cesación en el cargo. No obstante, los actos autorizados por el Superintendente antes que la incompatibilidad fuere declarada, no se invalidarán con respecto a la institución y a terceros, salvo en el caso de incapacidad mental".

En consecuencia, un elemento distintivo es que, el funcionario es considerado como un representante de la Administración pública y el empleado no tiene dicha función. Entonces concluimos que, el funcionario participa de la formación de la voluntad del Estado, en el ejercicio de sus facultades, mientras que el empleado únicamente participa como parte ejecutora.”⁷²

c. Derechos laborales individuales: Estabilidad laboral de la mujer embarazada. En seguida se determinan, los derechos fundamentales de la Mujer Embarazada, reconocidos en nuestra carta magna, los cuales son protegibles de manera directa, mediante un Proceso Constitucional de Amparo, Dentro de las garantías procesales que mantiene su subsidiariedad, sin previo agotamiento de recursos, sin haber agotado la jurisdicción laboral Ordinaria mediante un Proceso Laboral Ordinario, nuestra Sala desde el año 2009 ha adoptado este criterio, cuando se trate de una violación inminente, por ejemplo el de una mujer en estado de gravidez.

1. Derecho a la maternidad.

En los últimos cincuenta años, la protección de la maternidad se ha visto jalonada por los progresos de la legislación, la evolución de la práctica en el lugar de trabajo y el aumento de las expectativas sociales en relación con los derechos de las trabajadoras durante sus años de crianza. Pero las ventajas que se han ido obteniendo no han conseguido resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras (si no todas) en algún momento de sus vidas profesionales: la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.⁷³

El derecho a la maternidad, es el derecho que tiene la mujer de elegir libremente en qué momento concebir; es decir de procrear hijos cuando los desee y los que desee.

2. Derecho a no ser destinada a trabajos que requieran esfuerzos físicos Incompatibles con su estado.

⁷²Revista de la Asociación Salvadoreña Derecho y Desarrollo (ADESA), El Salvador, Julio, 2011, Edición No.5, “El Régimen de los Servidores Públicos: Un Recorrido Jurisprudencial: especial alusión a la Estabilidad Laboral, artículo escrito por Ricardo Mena Guerra y Karla María Fratti de Vega.

⁷³Palma, Guillermo Alberto. La Estabilidad en nuestro Código de Trabajo Tesis, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1980.

En muchos países, las mujeres embarazadas y las madres lactantes empleadas en labores peligrosas o insalubres tienen derecho a ser transferidas a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado o a una terminación de su empleo con una compensación económica en lugar de un simple despido cuando el trabajo que están llevando a cabo haya sido determinado médicamente como más allá de sus fuerzas o perjudicial para su salud. La transferencia también puede hacerse desde un trabajo que no sea peligroso por sí mismo pero que un profesional médico haya certificado ser peligroso para el estado de salud de una mujer determinada.

Los patronos tienen como prohibición, el no destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos que sean incompatibles con su estado. Tal como lo establece el Art. 110 C.T., ya que esto podría traer consecuencias graves tanto para la madre como para el feto, y podría resultar perjudicial en numerosas tareas, que exigen doble esfuerzo o constantes movimientos y que sean desarrolladas en ambientes mal sanos.

“...Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible, con el estado de gravidez, después del cuarto mes de embarazo.”

1. Derecho al descanso por maternidad.

Nadie puede negar los imperativos fisiológicos del embarazo y el parto. Por lo tanto, para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un período de descanso al nacer su hijo, con garantías de reincorporación a su empleo tras esa interrupción de su actividad, así como de disponer de los recursos de manutención que le permitan hacer frente a sus gastos y a los de su familia.⁷⁴

2. Descanso Pre - natal.

La razón de la protección a la mujer antes del alumbramiento es de carácter eugenésico en cuanto al cuidado de la salud y la alimentación de los esfuerzos, procurando que no resulte afectado el desarrollo biológico del feto o incidan desfavorablemente en las tareas que cumplan las futuras madres.

⁷⁴ *Óp. Cit.*

La duración de la licencia prenatal se establece con relación a la fecha presunta del parto. Habitualmente, cuando el parto tiene lugar antes de lo previsto y la duración mínima global de la licencia de maternidad está reglamentada, la duración del período de licencia posterior al parto se prolonga por un período igual al transcurrido entre la fecha prevista del parto y la fecha en que efectivamente tuvo lugar.

La única exigencia que se formula a la mujer trabajadora para el goce de la licencia por maternidad que establece el Art.310 C.T, es la presentación de una constancia medica expedida en papel simple, en la que se indique el estado de embarazo y la fecha prevista para el parto.

3. Derecho de Descanso Post – Natal.

El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación.

En lo que respecta a la protección después del nacimiento del hijo es obligatorio un descanso de por lo menos seis semanas más que para la recuperación de la madre, este descanso se da, por el motivo de que en ese tiempo es cuando un niño depende más de los cuidados maternos, además es necesario que esta se recupere, para estar en condiciones de comenzar nuevamente a prestar sus servicios.

4. Derecho a un descanso suplementario.

Cabe preguntarse si el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad puede prolongarse por enfermedad originada o derivada de la misma? La respuesta es afirmativa, pues es lógico deducir que los plazos de descanso señalados por causa de maternidad se refieren a los casos normales y cuyo vencimiento, por consiguiente, no puede perjudicar a la madre, que como consecuencia del embarazo o del parto sufra una enfermedad que se prolongue más allá del lapso señalado después del alumbramiento. Aparte de ser injusto, ello constituirá una sanción que desvirtúa el propósito de protección legal a la mujer trabajadora en caso de maternidad.

5. Derecho a la lactancia materna.

La gran mayoría de los países que conceden interrupciones a efectos de lactancia contemplan una hora de lactancia al día, que suele estar dividida en dos períodos de 30

minutos, aunque en algunos las trabajadoras pueden optar por interrupciones más frecuentes y cortas.

Muchas madres optan por destetar a sus hijos antes de reemprender el trabajo a tiempo completo. Pero hay otras que prolongan la lactancia durante algunos meses después de su reincorporación. Estas empleadas pueden requerir una consideración especial de sus empleadores respecto a la adaptación del tiempo de trabajo y a las facilidades de lactancia, todo lo cual puede ir más allá de los requisitos mínimos de la ley...⁷⁵

6. Prohibición de despido.

Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto, es un elemento esencial de la protección de la maternidad. Esta garantía es inseparable de su derecho a una licencia de maternidad y a unas prestaciones en dinero que garanticen su manutención durante este período.

Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo. A este efecto, es importante que la ausencia de la mujer durante el descanso de maternidad no tenga consecuencias negativas al reanudar sus actividades profesionales tras este descanso, ni menoscabe los derechos concomitantes al contrato de trabajo, especialmente los que están relacionados con la antigüedad en la empresa, como las vacaciones pagadas anuales, o con la duración de la actividad profesional.

La prohibición absoluta de dar por terminada la relación de trabajo durante la licencia de maternidad o de comunicar el despido durante dicho período se encuentra en la legislación de un cierto número de países, y se inspira en la del Convenio número 103, el cual estudiaremos en el siguiente capítulo. En muchos países, a esta prohibición de despedir durante la licencia de maternidad se añaden disposiciones que amplían la protección contra el despido más allá de este período, es decir, la protección se extiende al embarazo y a un determinado período después de la reintegración al trabajo. Sin embargo, cabe señalar que la prohibición de despedir durante la licencia de maternidad, aun cuando sea

⁷⁵ *Palma Duran Guillermo Alberto, Ob. Cit. Pág. 75.*

absoluta, no garantiza a las mujeres sino una protección limitada: esta prohibición sí las protege contra el despido durante el embarazo, pero no se reintegran al trabajo una vez finalizado el descanso de maternidad.

7. Prestaciones Médicas y en efectivo que tienen las mujeres Trabajadoras en estado de gravidez.

Las prestaciones de maternidad incluyen por lo general la asistencia médica y algún tipo de ingresos sustitutivos durante la licencia, ya se suministren por medio de la seguridad social, de fondos públicos o de un sistema mixto de financiación pública y privada.

Las prestaciones en efectivo suministradas durante la licencia de maternidad tienen como fin sustituir una parte de los ingresos que deja de percibir la mujer como consecuencia de la interrupción de su actividad profesional⁷⁶. Sin esa asistencia financiera, la pérdida de ingresos durante la ausencia de la mujer en concepto de licencia, junto con el aumento de los gastos resultante del embarazo y del parto, plantearía problemas financieros a muchas familias. En tales circunstancias, las mujeres podrían verse obligadas a reincorporarse a su trabajo antes de haber agotado su derecho a licencia y, tal vez, antes de que esa reincorporación sea aconsejable desde el punto de vista médico^{13/}. Las prestaciones en efectivo dan sentido al derecho a licencia y, por lo general, la duración de tales prestaciones coincide con el período de licencia, si bien no siempre sucede así.

A. Derechos laborales colectivos: directivos sindicales.

En nuestro sistema jurídico laboral el derecho colectivo del trabajo implica la participación exclusiva de grupos, asociaciones profesionales o sindicatos, detentando los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas el derecho de asociación profesional que se concreta en la posibilidad de constituir sindicatos para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, independientemente del vínculo inicial.

La doctrina define al derecho colectivo de trabajo como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales

⁷⁶ H. O'Connell: *Familia y mujer* (Londres, ZedBooks, 1994), pág. 67.

de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo"⁷⁷

Dentro de esta rama del derecho laboral se enmarcan ciertas instituciones como los contratos colectivos de trabajo y las convenciones colectivas de trabajo, los cuales tienen por finalidad regular durante su vigencia las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate, así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

No obstante lo anterior, se debe afirmar que la categoría jurídica —empleado, trabajador o funcionario— que le corresponde a una persona que presta servicios en una Institución Oficial Autónoma, se determina únicamente en razón de la naturaleza del vínculo original que dio inicio a la relación laboral y por el tipo de actividad que se realiza, que es de carácter permanente y encuadra en el régimen común y general de las funciones públicas o estatales; por lo que la existencia de un contrato colectivo no puede establecer la relación laboral vinculante con el

El Art. 47 Cn., en su inciso último prescribe: *"Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente"*. Esta disposición está desarrollada en el Art. 248 del Código de Trabajo, al disponer: "Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente.

⁷⁷*De la Cueva, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, décima tercera edición, pág. 211.*

La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.

La garantía establecida en el inciso primero también protege:

- 1) A los promotores de la constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos.

No se podrá intentar una ulterior promoción para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.

- 2) A los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presentes su candidatura para un puesto directivo. esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo. El sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Patrono, los nombres y cargos cuya protección solicita en virtud de este artículo. En el caso de esta letra, la comunicación podrá ser efectuada por el propio trabajador interesado.

Para los efectos de este artículo, se entiende que el traslado se produce, cuando por disposiciones del patrono el protegido se destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora".

Similar protección confiere el Art. 263 C.T. para las Juntas Directivas de las federaciones y confederaciones, al expresar: "En lo que no estuviere previsto en el presente Capítulo y, en especial, en lo relativo a personalidad jurídica, inscripción en el registro respectivo, órganos de gobierno, inamovilidad de directivos, sanciones y liquidación de federaciones y confederaciones, se aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos".

En el Art. 48 Cn. Se proclama que los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro; y que la ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y

ejercicio. El Código de Trabajo al desarrollar tales derechos, ordena en el Art. 537 lo siguiente: "A partir de la notificación del acuerdo de huelga, los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por juez competente". Finalmente, cuando el Código de trabajo regula el despido, dispone en el Art. 57: "En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aún en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última".

Por eso se sostenido que en El Salvador sólo existe la estabilidad relativa, limitada a los casos de excepción antes mencionados y por determinados períodos.-

Solo se reconoce para los directivos sindicales. La estabilidad laboral, en el sector privado sólo se reconoce a los dirigentes sindicales -de acuerdo al contenido del inciso final del artículo 47 Cn., que al respecto establece: "Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el proceso de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente".

En resumen podemos concluir con las siguientes aseveraciones, respecto de la Estabilidad de los Trabajadores del sector Privado.

- 1) El trabajador privado goza de estabilidad laboral relativa;
- 2) Puede ser despedido cuando el patrono lo decida;
- 3) Tiene acción para reclamar del patrono el pago de su indemnización;
- 4) Debe intentar dicha acción ante los tribunales competentes -Jueces de lo Laboral o demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo.
- 5) Si se trata de directivos sindicales o de mujeres embarazadas, quienes gozan de estabilidad relativa temporal, el despido no disuelve la relación laboral; el

- trabajador no puede reclamar indemnización, ni puede reclamar reinstalo; y sólo tiene acción para reclamar el pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono, por todo el tiempo que haya durado su estabilidad relativa;
- 6) Dicho reclamo de salarios no devengados debe hacerlo ante los jueces de lo laboral o jueces con jurisdicción en materia de trabajo.
- 7) Tratándose de los otros casos de estabilidad relativa temporal, el despido de hecho no produce la terminación del contrato de trabajo, ni genera derecho a reclamar salarios no devengados ya que, en el caso del Art. 57 C.T. el contrato se encuentra suspendido, lo que significa que el patrono no tiene obligación de pagar salario puesto que el trabajador no se encuentra prestando servicio; pero si está gozando de prestación -subsidio por enfermedad, subsidio por maternidad, etc.-; y en el caso del Art. 537, referente a la garantía de estabilidad para los trabajadores huelguistas a partir de la notificación del acuerdo de huelga, también están suspendidos los contratos de trabajo, según expresa el Art. 535 C.T., lo cual significa que no se están prestando servicios y que no se están pagando salarios. En este caso, hasta que el Juez califique la huelga y declare que sus causas son imputables al patrono, éste estará obligado a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión. Art. 565 C.T.

1. Garantías Constitucionales del debido Proceso

a) Derecho de Audiencia.

Nuestra Constitución, en su artículo 11, consagra el derecho de audiencia, en virtud del cual, previo a limitar o privar de un derecho a una persona, debe tramitarse un proceso o procedimiento en el que se le permita razonablemente su intervención, a fin de que conozca los hechos que lo motivaron, y de tal manera que tenga la posibilidad de comparecer e intentar desvirtuar esos hechos. En ese sentido, los procesos jurisdiccionales deben estar diseñados de tal manera que potencien la intervención del sujeto pasivo.

De lo anterior se deriva que el derecho de defensa está íntimamente vinculado con el derecho de audiencia, pues, cuando este prescribe que en todo proceso o procedimiento se tiene que otorgar –de acuerdo con la ley o en aplicación directa de la Constitución– al menos una oportunidad para oír la posición del sujeto pasivo, no cabe duda de que todas

las oportunidades de defensa a lo largo del proceso son manifestaciones del derecho de audiencia.

1. Derecho de Defensa.

El Derecho de Defensa se refiere propiamente a las garantías constitucionales y procesales de la persona relativa a su defensa. Se debe asegurar el máximo de condiciones para que el reo sea asistido sin ninguna restricción.

Según sostiene **Vélez Mariconde**: “es el derecho subjetivo publico individual de acreditar su inocencia o cualquier circunstancia capaz de excluir o atenuar su responsabilidad. Este derecho está fundamentado constitucionalmente en el Art. 12 Cn, que dice: “Toda persona a quien se impute un delito, se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley y en juicio público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para su desarrollo.”⁷⁸

El derecho de defensa cumple dos funciones básicas: actúa en forma conjunta con las demás garantías y es la garantía que torna operativas a todas las demás. A toda persona detenida debe garantizársele su defensa, ser asistido y defendido, esto desde el inicio de las diligencias que se instruyen en su contra. Según **Moreno Catena** el derecho de defensa: Es la repulsión de una agresión, en cuyo caso se fundamenta en un pretendido derecho estatal de penar que parte de la comisión de hechos presuntamente delictivos, con la finalidad de preservar al imputado o inculgado de un tratamiento injusto e inadecuado.

“...La Garantía de Defensa es un derecho humano fundamental e inalienable que ha sido reconocido en los instrumentos internacionales de derechos humanos.”

La Declaración Universal sobre Derechos Humanos establece el acceso a la justicia sin discriminación (artículo 3) y su artículo 11.1. Señala que toda persona tiene derecho a que se aseguren las garantías necesarias para su defensa. A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos consagra el derecho de defensa en materia penal, al establecer que toda persona acusada de un delito tiene la garantía mínima de disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección (art. 14.3.b). Asimismo y dentro de las garantías mínimas establecidas en el artículo 14, el Pacto incorpora el derecho a la asistencia jurídica

⁷⁸**Vélez Mariconde, Alfredo, “Derecho Procesal Penal”, Tomo I, 3ª ed., Ed. Córdoba, Argentina, 1982, P.125**

gratuita, al señalar en su inciso d) el derecho que toda persona tiene a que se le nombre un defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo.

Respecto al derecho de defensa, se ha establecido –Sentencias de Amparo Ref. 1112-2008 del 04-VI-2010, Considerando II 2 B; Ref. 404-2008 del 19-V-2010, Considerando II 2 e; entre otras– que se caracteriza por una actividad procesal dirigida a hacer valer ante una autoridad judicial o administrativa, los derechos subjetivos y los demás intereses jurídicos de la persona contra la cual se sigue un proceso o procedimiento.

Dicho derecho presenta tanto una faceta material como una técnica, es decir, posee un normal desdoblamiento subjetivo de la actividad defensiva, en tanto puede ser ejercido por la persona afectada o por un profesional del derecho.

En su aspecto material, se caracteriza por la facultad que posee la persona de intervenir en todos los actos del procedimiento que incorporen elementos de prueba, así como realizar todas las peticiones y observaciones que considere necesarias, de manera que se le facilite hacerse oír y, consecuentemente, hacer valer sus medios de defensa.

En su aspecto técnico, consiste en la garantía de la persona de ser asistido en el transcurso de todo el proceso por un profesional del derecho que, en igualdad de condiciones, enfrente tanto las alegaciones como las pruebas de cargo, presentadas por la parte acusadora.

2. Derecho de Audiencia.

El derecho de audiencia, de acuerdo a la jurisprudencia de esta Sala –verbigracia, las sentencias de amparo 228-2007, 307-2005 y 782-2008, de fechas 4-II-2011, 11-VI-2010 y 14-IV-2010, respectivamente–, es un concepto amplio en virtud del cual se exige que toda persona, antes de limitársele o privársele de uno de sus derechos, debe ser oída y vencida dentro de un proceso o procedimiento tramitado de conformidad con las leyes.

Tal derecho posibilita que las personas puedan hacer valer sus derechos e intereses de la manera que consideren adecuada ante las autoridades competentes, por lo que su ejercicio se encuentra estrechamente vinculado con los demás derechos constitucionales y su fundamento es dar a aquellas la posibilidad de pronunciarse en el proceso o procedimiento seguido en su contra, de un modo relevante de cara a su resultado.

En tal sentido, el derecho de audiencia implica que la función de los tribunales o de las autoridades administrativas de pronunciar conforme a derecho una decisión definitiva en un caso concreto no se puede llevar a cabo sin escuchar a la persona que ha sido acusada o demandada, pues dicha circunstancia constituye un presupuesto para que la decisión emitida sea acorde con la Constitución.

En virtud de ello, puede afirmarse que existe vulneración al derecho de audiencia cuando el afectado no ha tenido la oportunidad real de pronunciarse en un caso concreto limitándosele o privándosele de un derecho sin la tramitación del correspondiente juicio o, igualmente, cuando habiéndose sustanciado un proceso no se cumplen dentro de él las formalidades procesales esenciales, como por ejemplo la posibilidad de ejercer la defensa u oposición, así como la oportunidad de realizar actividad probatoria.

Ello implica que, en virtud del derecho de audiencia, previo a limitar o privar de un derecho a una persona debe tramitarse un proceso o procedimiento en el que se le permita razonablemente su intervención a fin de que conozca los hechos que motivaron la decisión adoptada en su contra y, de tal manera, tenga la posibilidad de comparecer e intentar desvirtuarlos, por lo que los procesos jurisdiccionales y no jurisdiccionales deben encontrarse diseñados de forma que potencien la intervención del sujeto pasivo.⁷⁹

Los derechos de audiencia y legítima defensa se encuentran íntimamente vinculados. El primero de ellos plasmado en el artículo 11 de la Constitución de la República, es un concepto abstracto que exige, que antes de proceder a limitar la esfera jurídica de una persona o privársele de un derecho, debe ser oída y vencida previamente con arreglo a las leyes.

Mientras que el derecho de defensa es un derecho de contenido procesal que implica, que para solucionar cualquier controversia, es indispensable que los individuos contra quienes se instruye un determinado proceso, tengan pleno conocimiento del hecho o actuación que se les reprocha, brindándoseles además una oportunidad procedimental de exponer sus razonamientos y de defender posiciones jurídicas a efecto de desvirtuarlos -principio del contradictorio-; y sólo podrá privárseles de algún derecho después de haber sido

⁷⁹*Sentencia Ref. 210-2009, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. de El Salvador.*

vencidos con arreglo a las leyes, las cuales deben estar diseñadas de forma que posibiliten la intervención efectiva de los gobernados.

Entonces, la finalidad de la garantía de audiencia que se le concede a los gobernados mediante un determinado procedimiento, con todas las garantías como condición a la imposición de una pena, es doble. De una parte, supone dar al acusado la plena posibilidad de defenderse, al hacérsele saber el ilícito que se le reprocha, y al facilitarle el ejercicio de los medios de defensa que estime oportunos. La segunda finalidad es que la autoridad decisoria disponga de todos los elementos de juicio necesarios para emitir su resolución; y es que el conjunto de actuaciones en que se plasma el proceso, constituye el fundamento de la convicción de la autoridad que decide la situación que se haya conocido.

2.2.4 Teorías que Sustentan la Investigación.

En virtud de la presente investigación se proponen tres teorías que brindaran aporte a la justificación de la temática.

A. Doctrina de la Supremacía Constitucional.

No puede hablarse de Amparo en materia Laboral sin reconocer la superioridad normativa y el carácter de fuente suprema de la Carta Magna. La doctrina de la supremacía constitucional en relación a la temática se puede abordar en dos enfoques principales:

- 1.** En todo Estado debe existir un mecanismo de revisión o de control, mediante el cual se busque la vigencia efectiva de la Constitución, Por ende cuando el gobernado considere que una decisión judicial, administrativa, legislativa y particular, viola un derecho o garantía Constitucional puede promover el Amparo Constitucional ante la Sala; la cual al decidir debe confrontar la decisión judicial, administrativa, legislativa, y particular, con el principio constitucional correspondiente a efecto de establecer si existe o no vulneración.

- 2.** La doctrina de supremacía constitucional es el fundamento del control de constitucionalidad a las violaciones de derechos laborales, porque impone un deber permanente de vigilar y sancionar todo tipo de contravención a la Constitución, bien se trate de acciones u omisiones por una autoridad pública o privada. Es decir, el proceso de Amparo en materia Laboral.

La Sala de lo Constitucional establece en la Sentencia **317-97**: "*Como es sabido, el Amparo tiene por finalidad la defensa de la Constitución y, en particular, de las Garantías y de los derechos fundamentales de las Personas*".⁸⁰

Vemos, pues, que es importante conciliar la supremacía Constitucional con las violaciones a los derechos laborales. Es por ello, que el Proceso de Amparo en materia Laboral, dota de eficacia a los derechos pausados y reafirma el carácter de supremacía de la Constitución.

B. Doctrina del Estado Social.

El Estado Social de Derecho es producto de la lucha de los movimientos obreros por construir un nuevo Estado que fuera capaz de orientar la actividad de los órganos, hacia una perspectiva social como respuesta al Estado liberal, principal violador, y no garantizador de derechos sociales.

El Estado Social de Derecho es definido por un conjunto de condiciones jurídicas, políticas y económicas que propone fortalecer servicios y garantizar derechos, para proveerla integración de las clases sociales menos favorecidas, evitando la exclusión y marginación a través de la compensación de las desigualdades. Mediante el Estado Social se busca reorganizar la actividad estatal para crear normas que garanticen el respeto de los derechos y libertades, y la reivindicación y tutela de los grupos sociales económicamente débiles de entre ellos los trabajadores. Propiamente dicho, un Estado Social de Derecho es aquel, donde sus elementos fundamentales (Estado, Derecho y Sociedad) buscan siempre que la acción estatal se someta a las normas jurídicas, para cumplir y hacer cumplir, su principal función de velar por el bien común.

La transformación del Estado Liberal al Estado Social hizo surgir esta nueva esfera de protección por el empuje de las masas que exigían sus derechos, que dentro de ellas la clase trabajadora hizo su esfuerzo para que se les garantizaran sus derechos frente al empleador. Esta forma de Estado es la más cercana a la sociedad civil, ya que implica la adopción de un compromiso moral colectivo para hacer frente a las necesidades básicas de los individuos en una sociedad. El Estado de Bienestar es un nuevo enfoque del Estado

⁸⁰ *Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N°317-97, El Salvador, Año 1997.*

Social, en donde las prestaciones de servicios públicos de interés social como educación, vivienda, atención médica, asistencia social, etc., es un pilar fundamental en el papel del Estado. La crisis de este Estado fue inminente por no contar con los recursos económicos suficientes para materializar todas las necesidades que se debían garantizar, no pudiendo superar la marginación y desigualdad existente, debido a la crisis económica mundial que dio golpe al Estado Social. Sin embargo, el surgimiento de un Estado que diera prioridad a la protección de las necesidades vitales del ser humano en sociedad, ampliando la visión de una escasa protección de los intereses individuales, como en el Estado liberal, brindó el afirmamiento de la importancia de la esfera social, aún en Estados post-Estado Social.

La esfera social en la actualidad continúa en esfuerzos por concretarlo; los principios de solidaridad, dignidad humana, la justicia social y el bien común, constituyen estandartes para los económicamente débiles (Trabajadores), no así para las esferas de poder. Sin embargo, en la actualidad, los esfuerzos por dotar de mecanismos eficaces a los derechos laborales han progresado, a pesar de no ser suficientes.

El Estado Social constituyó el punto de partida en donde se le dio énfasis a la esfera social, por lo tanto, es de importancia para el abordaje de la temática.

Teoría del Garantismo de los Derechos Fundamentales de Luigi Ferrajoli.

La teoría jurídica de Luigi Ferrajoli tiene sustento en las ideas pertenecientes a la Escuela analítica italiana (Escuela de Turín), cuyo fundador fue Norberto Bobbio. Según Ferrajoli, “garantía” es una expresión del léxico jurídico con la que se designa cualquier técnica normativa de tutela de un derecho subjetivo”.⁸¹

La teoría Garantista en relación a los derechos laborales, hace referencia a las obligaciones que derivan de los derechos, es decir, garantías positivas, primarias o sustanciales, y garantías negativas, secundarias o jurisdiccionales. Las primeras obligarían a abstenciones por parte del Estado y de los particulares en respecto de algún derecho fundamental, mientras que las segundas generarían obligaciones de actuar positivamente para cumplir con la expectativa que derive de algún derecho.

⁸¹Luigi Ferrajoli, “Garantías, Jueces para la Democracia”, número 38, Madrid, 2000, P. 39

Las garantías primarias u obligaciones/prohibiciones que corresponden a los derechos subjetivos establecidos en algún texto normativo, hacen referencia a los derechos laborales en el sentido que, deben ser precisadas por el legislador a través de la aprobación y reformas de leyes que contengan imperativos jurídicos que determinen los derechos, procesos y procedimientos que faciliten la defensa y desarrollo de los mismos siempre desde una perspectiva del Principio de Justicia Social. Por su parte, las garantías secundarias u obligaciones que tienen los órganos judiciales de aplicar la sanción o declarar la nulidad -cuando constaten actos ilícitos o actos no válidos que violen derechos subjetivos-, consisten en vías de reclamación en violación de las garantías primarias.

Las garantías de los derechos sociales es enunciado en “Derecho y Razón”, y establece que *“el enunciado constitucional de los derechos de los ciudadanos a prestaciones positivas por parte del Estado, no se ha visto acompañado por la elaboración de garantías sociales adecuadas, es decir, por técnicas de defensa y de protección jurisdiccional comparadas a las previstas por las garantías liberales para la tutela de los derechos de libertad.”*⁸²

La teoría Garantista de Ferrajoli es aplicable al derecho penal y al procedimiento penal, pero, el autor establece la generalidad de esta teoría a todos los derechos fundamentales, haciendo referencia, en la amplitud de sus planteamientos, a los derechos sociales y por consiguiente a los derechos laborales, punto sobre el cual retomamos esta teoría.

Uno de los enfoques de la teoría de Ferrajoli que mayor aplicación tiene a la temática es su abordaje del *principio de legalidad y de jurisdiccionalidad*. En el principio de legalidad, las prestaciones que satisfacen los derechos laborales deben ser impuestas como obligaciones a los poderes públicos y no abandonadas al arbitrio. El aporte del principio de jurisdiccionalidad es que en las lesiones de los derechos fundamentales de entre ellos el derecho al trabajo, tanto liberales como sociales, deben ser sancionadas de manera que todos los derechos sean justiciales, es decir, accionables en juicio frente a los sujetos responsables de su violación, sea por comisión o por omisión, a tal fin sería necesario que

⁸²Luigi Ferrajoli, *“Derecho y Razón: Teoría del Garantismo Penal”*, 6º Edición, Madrid, Trotta, 2004, Pág. 863.

las leyes no sólo establecieran contenidos y presupuestos de cada derecho laboral, sino que identificasen también a los sujetos investidos de las correlativas obligaciones funcionales.⁸³ Esta teoría, ha sido retomada para mantener una adecuada construcción del garantismo social, punto muy importante en el desarrollo de la investigación en cuanto a las violaciones a derechos laborales, en donde el Proceso Constitucional de Amparo es el mecanismo para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en la Carta Magna. Pero, es necesaria la aplicación de un principio imperante de jurisdiccionalidad de los derechos laborales para ampliar ese mecanismo de protección.

2.2.5 El Neo Constitucionalismo y el Proceso de Amparo en materia Laboral.

Para concluir este Marco Doctrinal-Teórico es preciso abordar el tema de esta investigación en relación a los postulados del Neoconstitucionalismo, partiendo que en los esquemas del derecho surgen nuevos planteamientos que reformulan o transforman modelos, ejemplo de ellos es el paso de un modelo liberal a un modelo social, y este a un modelo constitucional. El Neo-constitucionalismo como teoría constitucional surgió después de la segunda guerra mundial, y se caracteriza fundamentalmente por la inclusión de un conjunto de elementos o normas materiales o sustantivas que condicionan la actuación del Estado, en el que la Constitución deja de ser una forma de organización del poder o de establecimiento de competencias, para dirigirse a la concreción de una serie de fines sustantivos.

En una primera aproximación, el Neo-constitucionalismo implica una profunda renovación de la fórmula del Estado de Derecho, cuyo reflejo provoca que los principios desplacen a las reglas, la ponderación a la subsunción y los jueces al legislador.⁸⁴ Por otra parte, y en relación a uno de los argumentos a favor del Proceso Constitucional de Amparo, el Neo-constitucionalismo exige activamente la fuerza normativa de la Constitución, como punto de conexión entre el derecho internacional de los derechos humanos y los ordenamientos jurídicos positivos nacionales. Debido que, si la infracción de la Constitución escrita es lícita no constituyen normas, dado que una norma no puede ser infringida lícitamente; por

⁸³ *Ibidem*. Pp. 917-918.

⁸⁴ Luis Prieto Sanchíz “*Constitucionalismo y Democracia. Nuevos paradigmas de la Teoría del Derecho*”, *Universidad de Castilla – La Mancha, Toledo, 2002, citado por Víctor Bazán* “*Neo-constitucionalismo e Inconstitucionalidad por Omisión*”, *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, n° 6, julio-diciembre, 2005. P. 123.

el contrario, si el ordenamiento preceptúa que es obligatorio acatar la Constitución escrita, todos sus preceptos son igualmente obligatorios, sea cual fuere la materia de que se ocupen, y a todos les corresponde por igual la condición de norma suprema.⁸⁵

Si bien es cierto, en nuestro país, no podemos hablar de un Neo-constitucionalismo imperante, en una visión a futuro puede llegar a adoptarse, pues sus fundamentos constituyen una ruptura con el formalismo jurídico, además de aportar buena defensa sobre los derechos laborales, considerados como medios para realización de la justicia social. Es aquí donde se centra la importancia de la relación al Proceso Constitucional de Amparo y el Neo-constitucionalismo, al ser una doctrina que plantea la insatisfacción de los seres humanos en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales por parte del Estado, por lo que pretende la fundamentalización de éstos como un medio para fortalecer la justicia social y lograr el bien común.

Por otro lado, el Neo-constitucionalismo concibe al juez y a la autoridad como actores activos y críticos con su sistema jurídico más allá del legalismo y de actitudes serviles frente a la ley. *Prieto Sanchís* resume los preceptos del Neo-constitucionalismo de la siguiente manera:

1. En carácter normativo o fuerza vinculante, pues la Constitución no es un catecismo político o una guía moral, sino una norma como cualquier otra que incorpora la pretensión que la realidad se ajusta a lo que ella prescribe.
2. En la supremacía o superioridad jerárquica en el sistema de fuentes. La Constitución no sólo es una norma sino que es la norma suprema, y ello significa que condiciona la validez de todos los demás componentes del orden jurídico y que representa frente a ellos un criterio de interpretación prioritario.
3. En la eficacia o aplicación directa. No requiere de ningún otro acto jurídico-ley-para desplegar su fuerza vinculante.

⁸⁵Ignacio De Otto, "Derecho Constitucional. Sistema de fuentes", 5ª reimpr., Ariel, Barcelona, 1997. P. 18.

4. En la garantía judicial. Las posibilidades son amplias: control concreto y abstracto, a priori y a posteriori, encomendado a órganos especiales o a jueces ordinarios. Un rasgo típico del constitucionalismo contemporáneo es la competencia que corresponde a los jueces ordinarios para que resuelvan a la vista de todo ordenamiento jurídico incluida por tanto la Constitución.
5. En la presencia de un denso contenido normativo, formado por principios, derechos y directrices.
6. En último lugar, la rigidez constitucional.⁸⁶

El punto sobre el que se recalca la relación de este paradigma y la temática en investigación, es en la aplicación directa de las normas constitucionales, es decir, el planteamiento de las Constituciones normativas garantizadas o Constituciones con pretensión de eficacia, que además de regular la organización del poder y las fuentes del derecho, genera de modo directo derechos y obligaciones inmediatamente exigibles, y dado que se trata de normas supremas, su eficacia no depende de la interposición de ninguna voluntad legislativa sino que es directa e inmediata.⁸⁷ Bajo este fundamento sería importante que este paradigma abordara cómo quedan los encargos al legislador en el paradigma del Neoconstitucionalismo.

Por el momento, en nuestro país, el Neoconstitucionalismo no ha logrado traspasar las paredes de un salón de clase, las conferencias en un Congreso de Derecho. Son pocas las personas que tienen conocimiento del tema e interés en adquirirlo, por lo que es necesario identificar cuando saber si estamos en presencia de este paradigma; como se ha establecido, el Neoconstitucionalismo es protector de los derechos fundamentales, la efectividad de estos derechos y sus garantías, por lo que para afirmar la introducción de este paradigma, es necesario un cambio integral en la dirección del Estado en cuanto protección de los derechos fundamentales, de entre ellos el derecho al trabajo. En este sentido, nos referimos al Garantismo de Ferrajoli que está dirigido a asegurar las garantías idóneas para el máximo

⁸⁶Luis Prieto Sanchís, *“Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales.”* Madrid, Trotta, 2003, pp. 116, 117

⁸⁷Luis Prieto Sanchís, *“Neo-constitucionalismo y Ponderación Judicial”, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, N° 5, 2001. P. 205.*

grado de efectividad de los derechos fundamentales, *no solo de los derechos de libertad sino también de los derechos sociales*.⁸⁸

Sin duda alguna, El Proceso Constitucional de Amparo es un referente importante en la defensa de la eficacia de los derechos laborales, por cuanto el nexo entre estas dos temáticas resulta interesante y útil, no solo para esta investigación, sino para futuras.

Ahora bien, el rol de los Tribunales Constitucionales actuales es importante, pues se convierten en instrumentos de defensa del ordenamiento jurídico ante violaciones diversas de los derechos laborales como derechos fundamentales justiciables, es ahí donde Marc Carrillo habla de una evolución institucional que se ha comportado en una “revolución jurídica”, en la que el legislador, que es el depositario de la soberanía popular, le ha surgido un “competidor” que es la jurisdicción constitucional, dada la potestad puesta a su disposición de expulsar del ordenamiento jurídico una ley aprobada por el Parlamento, o incluso, suplir el vacío que provoca la inactividad/omisión del legislador, como algunos Tribunales Constitucionales han aplicado. Carrillo establece que dicha “situación” en nada vulnera la legitimidad democrática del Estado, puesto que cuando el Tribunal Constitucional ejerce el juicio de constitucionalidad ha de actuar de acuerdo con la Constitución y no frente a ella.⁸⁹

2.2.6 La Globalización y Lógica del mercado, en contraste con los Derechos Laborales

Para poder abordar este tema es preciso tener claro un concepto de globalización y se puede definir como un proceso económico, tecnológico, social y cultural. Identificada como un modelo dinámico producido principalmente por las sociedades que vive bajo el capitalismo o la democracia liberal.

El libre comercio de la globalización no solo se refiere al libre movimiento de capitales sino que libre movimiento de bienes y personas. Como se menciona en el apartado

⁸⁸ *Ob. Cit. Luigi Ferrajoli, “El Derecho como sistema de Garantías...” pp. 28-30*

⁸⁹ *Marc Carrillo, “La Jurisdicción Constitucional en Europa: las funciones del Tribunal Constitucional Español”, en Raúl Morodo y Pedro De Vega, (directores), Estudios de Teoría del Estado y Derecho Constitucional en honor de Pablo Lucas Verdú, UNAM, Universidad Complutense de Madrid, 2000, p. 1472.*

anterior la globalización tiene diferentes puntos de vista ya que mientras para algunos es un avance para otros es un obstáculo.

Factores que produce la globalización: La creciente privatización de los sectores económicos como la sanidad, la enseñanza y las administraciones públicas, el fenómeno de la privatización es algo que se vive a diario ya que mientras las personas con recursos económicos quieren obtener más, la clase trabajadora se ve afectada por este fenómeno, ya que el privatizar la salud implica el no acceso gratuito para aquellas personas de escasos recursos, siendo el único medio para poder recibir tal servicio.

Pero tal efecto es lo que menos le interesa a la globalización, ya que sus objetivos son el libre mercado, es decir, quitar el límite de las fronteras o puestos aduaneros, y así poder obtener más ingresos, pero en el caso de El Salvador donde se sigue en sub desarrollo y se tiene problemas con el acceso a la salud ya sea porque no existe los suficientes establecimientos o insumos, se conoce de los graves problemas que se dan en el país por este caso, y si hablamos de la educación se tiene conocimiento de que el nivel que tiene El Salvador es bajo comparado con otros países de Centro América.

Y en el caso de como la globalización y su lógica del mercado tiene un contraste con los derechos laborales es preciso mencionar que para; que el fenómeno de globalización la mano de obra o mejor dicho la fuerza que impulsa las grandes ganancias de las empresas se ven explotado ya que solo se ven como máquinas de trabajo olvidando que son seres humanos. En casos donde no se les pagan las horas extras de trabajo, tiempo que estos usan para compartir con su familia. El tema globalización se confunde con desarrollo de carácter integral pero no es así ya que trae al menos para la clase trabajadora más trabajo por un salario mínimo.

Los derechos sociales, como se saben fueron una lucha de los trabajadores que no soportaron la explotación, no se trata de que de la nada surgieron tales derechos. Y el mecanismo de protección para este es de las instituciones de gobierno, que lastimosamente en muchos casos protege a la propiedad privada o a las empresas transnacionales olvidando el origen de cómo llegaron al poder que fue por elección popular. Los derechos humanos y la eliminación de las distorsiones del mercado

Hay muchas distorsiones del mercado que se van descubriendo. Aquí, no obstante, nos interesan aquellas que son relevantes para el enfoque de los derechos humanos. El resultado es que los derechos humanos, en cuanto éstos surgen de la afirmación del ser humano como ser natural, son en su totalidad distorsiones del mercado a la luz del perfeccionamiento del engranaje de este mercado en el proceso de globalización actual. Aparece un choque entre los derechos humanos y la lógica del proceso de globalización. Este choque hoy se hace evidente. Pero ocurre en una sociedad que habla de los derechos humanos más que cualquier sociedad anterior. El mismo imperio, las grandes empresas, toda la opinión pública y publicada giran alrededor de la afirmación de los derechos humanos. Todos están preocupados de los derechos humanos. Hay una escisión evidente dentro de las concepciones de los derechos humanos. El imperio globalizado habla de los derechos humanos, pero también los afectados los perdedores del proceso de globalización hablan de ellos. Sin embargo los derechos humanos aparecen con una acentuación bien diferente en ambos casos.

“La actual estrategia de la globalización entiende los derechos humanos como derechos del poseedor del propietario. Puede basarse para ello en una tradición larga que proviene de las declaraciones de los derechos humanos del siglo XVIII: la declaración americana de EE. UU. Y la declaración de la Revolución Francesa. Se trata de derechos humanos que se ubican dentro de un mundo pensado a partir del mercado, los cuales formulan los derechos del propietario en el mercado y para tener el mercado. La relación mercantil es su centro. No reducen al individuo a participante del mercado.”

No obstante, piensan éste como un ámbito de libertad natural. Por consiguiente, jamás reclaman y pueden reclamar derechos humanos frente al mercado. Se orientan a derechos frente al Estado. Pero, de esta manera, resultan derechos humanos que no son exclusivos de los seres humanos. Se trata de derechos que se refieren tanto a personas jurídicas como a personas llamadas "naturales". Aparecen, por ende, derechos humanos de simples categorías colectivas, que a la vez son derechos humanos de personas naturales. De este modo, la empresa aparece como sujeto de derechos humanos tanto como los seres

humanos mismos, y aparece la tendencia a reducir los derechos humanos claves a derechos que los seres humanos tienen en común con las colectividades privadas.

Al ser a la vez derechos humanos de personas y de colectivos privados, no pueden ser sino derechos del ser humano como propietario. En consecuencia, surge la tendencia a identificar los derechos humanos y los derechos del propietario, aunque el punto de partida de esta concepción sea el individuo autónomo inserto en el mercado sin reducirse a él.

A partir de esta concepción de los derechos humanos se explica el hecho de que los grandes colectivos del gran capital reclaman hoy derechos humano ^ siendo ellos los verdaderos portadores de estos derechos. Evidentemente, en sentido estricto no se trata de derechos humanos. Estos, como derechos exclusivos de los seres humanos, aparecen en reacción a los derechos del propietario. Emergen en medio de un conflicto que ya es notorio en la Revolución Francesa Esta no mata solamente al rey y los aristócratas, sino también a los primeros representantes de los derechos humanos del ser humano mismo:

Esto explica por qué nuestra sociedad sigue hablando tanto y con tanta intensidad de los derechos humanos. De hecho, se trata ahora casi de forma exclusiva de derechos del mercado y en el mercado. Por tanto, se trata de derechos que puede tener tanto el individuo natural como la persona jurídica colectiva (por ejemplo las empresas y las corporaciones, es decir, instituciones). Sin embargo, al reducir la persona humana a un individuo con los mismos derechos como personas jurídicas colectivas, esta persona pierde el carácter de persona, esto es, de un ser corporal hecho persona.

En suma hablar de globalización se pudiera entender que nos referimos a cambio, de carácter positivo pero es difícil negar que existan clases afectadas con este fenómeno ya que, el recurso humano es visto como equipo de producción o mejor dicho maquinas, olvidando que son personas con derechos eminentes, propios de ellos. La globalización es un fenómeno más económico que cultural social o incluso democrático, ante la figura

de los derechos es claro que esta figura no tiene la menor intención de preocuparse por el resguardo de estos.

2.3 Base Jurídica.-

SUMARIO: *2.3.1 Constitución de la República de El Salvador. 2.3.2 Ley de Procedimientos Constitucional, y Disposiciones Constitucionales sobre Derechos Laborales 2.3.3 Código de Trabajo 2.3.4 Ley del Servicio Civil 2.3.5 Ley reguladora de la garantía de audiencia de los empleados públicos no Comprendidos en la carrera Administrativa 2.3.6 Ley de la Carrera Administrativa Municipal*

2.3.1 Constitución de la República de El Salvador.

Toda base jurídica tiene como punto de origen una Constitución, por eso se inicia diciendo que nuestra Carta Magna (vigente desde el año de 1983) regula expresamente dentro de sus normas al Proceso Constitucional de Amparo como tal. Por ello, se estudiara los artículos relacionados al Amparo de manera específica, puesto que son un gran sustento para poder llegar a la figura específica de esta temática.

El artículo 11 de la Constitución señala en esencia que la privación de derechos para ser válida jurídicamente necesariamente debe ser precedida de proceso seguido conforme a la ley.

Artículo 11: “ 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.”

Sobre la adecuada configuración de la pretensión de amparo y su papel en la determinación de la competencia de la Sala de lo Constitucional: La pretensión de amparo tiene su asidero en el artículo 247 inc. 1° de la Constitución, en consecuencia, la pretensión de amparo debe necesariamente fundamentarse en la normativa Constitucional.

Artículo 247: “Toda persona puede pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia por violación de los derechos que otorga la presente Constitución...”

2.3.2 Disposiciones de la Ley de Procedimientos Constitucionales Sobre El Amparo.

El Proceso Constitucional de Amparo se encuentra expresamente regulado en el texto constitucional y en la Ley de Procedimientos Constitucionales (vigente desde el año de 1960). Sin embargo, la Jurisprudencia también se ha encargado de ir actualizando el Derecho Procesal Constitucional de nuestro país.

Artículo 1: “Son procesos constitucionales, los siguientes:

- 1) *El de inconstitucionalidad de las leyes, decretos y reglamentos;*
- 2) **El amparo;** y
- 3) *El de exhibición de la persona”.*

Esta disposición reconoce los procesos constitucionales que son aplicables en nuestro país. Se sostiene que la finalidad que persigue el Proceso de Amparo es: defender la vigencia efectiva de la Constitución, y, en particular, de los derechos constitucionales de las personas y de cualquier otra categoría constitucionalmente protegible.

En lo que refiere al Proceso de Amparo en materia laboral, relacionado con la Legitimación Procesal Activa, ya vía jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional se ha reconocido que se amplía a aquellas personas que hayan sufrido de manera indirecta el Agravio, bajo el Soporte de la Teoría de los Intereses Difusos.

Art. 3.- Toda persona puede pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por violación de los derechos que le otorga la Constitución.

Tal como se deduce del texto del artículo 247 de la Constitución, el amparo puede ser pedido por toda persona, para obtener la protección de sus derechos constitucionales. En principio toda persona es capaz de ser parte; sin embargo, para poder figurar y actuar como tal en un proceso, no basta con disponer de esta aptitud general, sino que es necesaria una condición más precisa, que es tener la capacidad procesal para realizar actos jurídico-procesales válidos, ya sea a nombre propio o a cuenta de otra persona.

Art. 12: “Toda persona puede pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por violación de los derechos que le otorga la Constitución.

La acción de amparo procede contra toda clase de acciones u omisiones de cualquier autoridad, funcionario del Estado o de sus órganos descentralizados y de las sentencias definitivas pronunciadas por la Sala de lo Contencioso Administrativo que violen aquellos derechos u obstaculicen su ejercicio. Cuando el agraviado fuere el Estado, la Sala

de lo Constitucional tendrá obligación de mandar a suspender el acto reclamado.

La acción de amparo únicamente podrá incoarse cuando el acto contra el que se reclama no puede subsanarse dentro del respectivo procedimiento mediante otros recursos.”

Las causales de improcedencia del proceso de amparo: 1) la pretensión se dirige contra particulares y sus actuaciones no están vinculadas con ningún supuesto amparable de acuerdo al espíritu del Constituyente; 2) la pretensión puede subsanarse dentro del respectivo proceso a través de los recursos franqueados; 3) la pretensión se fundamenta en derechos tutelados por el hábeas corpus; 4) existe falta de legítimo contradictor; 5) la pretensión se sustenta en asuntos puramente judiciales o administrativos; y 6) existen actos que de alguna manera expresen o manifiesten la conformidad del agraviado con la actuación impugnada.

Art. 13: “El juicio de amparo es improcedente en asuntos judiciales puramente civiles, comerciales o laborales, y respecto de sentencias definitivas ejecutoriadas en materia penal.”

El artículo 14 del estatuto que rige la tramitación de los procesos constitucionales prescribe que la presentación de la demanda de amparo puede efectuarla la persona agraviada, por sí o por su representante legal o su mandatario.

Art. 14: “La demanda de amparo podrá presentarse por la persona agraviada, por sí o por su representante legal o su mandatario, por escrito y deberá expresar:

- 1) El nombre, edad, profesión u oficio y domicilio del demandante y, en su caso, los de quien gestione por él. Si el demandante fuere una persona jurídica, además de las referencias personales del apoderado, se expresará el nombre, naturaleza y domicilio de la entidad;*
- 2) La autoridad o funcionario demandado;*
- 3) El acto contra el que se reclama;*
- 4) El derecho protegido por la Constitución que se considere violado u obstaculizado en su ejercicio;*
- 5) Relación de las acciones u omisiones en que consiste la violación;*
- 6) Las referencias personales del tercero a quien benefició el acto reclamado, caso de que lo haya; y,*

- 7) *7) El lugar y fecha del escrito y firma del demandante o de quien lo hiciera a su ruego.*

Los sujetos de la relación jurídico-procesal no se modifican durante el desarrollo del proceso; sin embargo, debido a circunstancias excepcionales puede configurarse una sustitución o una sucesión procesal. Ante este supuesto el legislador prescribe la obligatoriedad de la actuación conjunta de los sujetos en el proceso, ello por la vinculatoriedad general del eventual fallo definitivo que pronuncie el Tribunal.

Art. 16: “Son partes en el juicio de amparo:

- 1) La persona agraviada que promueva el juicio; y,*
- 2) La autoridad contra quien se interpone la demanda.*
- 3) Podrá también mostrarse parte en el juicio el tercero a quien beneficie la ejecución del acto reclamado, y tomará el proceso en el estado en que lo encuentre, sin poder hacerlo retroceder por ningún motivo.*

Las medidas cautelares en general, incluida por supuesto la suspensión del acto reclamado, se caracterizan por: tienen carácter instrumental; es decir, que están pre ordenadas, en general, a una decisión definitiva, de la cual aseguran su fructuosidad.

Art. 19: “Al admitir la demanda, la Sala en el mismo auto, resolverá sobre la suspensión del acto contra el que se reclama, aun cuando el peticionario no la hubiere solicitado.”

Profundizando en el presupuesto del peligro en la demora: el periculum in mora, entendido como el peligro en la demora, importa el riesgo de que el desplazamiento temporal del proceso suponga un obstáculo para la materialización efectiva de una eventual sentencia, impidiendo de esta forma la plena actuación de la actividad jurisdiccional.

Art. 20: “Será procedente ordenar la suspensión provisional inmediata del acto reclamado cuando su ejecución pueda producir un daño irreparable o de difícil reparación por la sentencia definitiva.”

En cuanto a la posibilidad de omitir el plazo probatorio, debe omitirse el período probatorio si de los distintos elementos de hecho y de derecho, incorporados en la tramitación del proceso se colige que la pretensión planteada ha sido suficientemente discutida.

Art. 29: “Concluidos los términos de los traslados y audiencias, en su caso, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días, si fuere necesario.”

Si la prueba hubiere de recibirse fuera de la capital y consistiere en la inspección, de testigos o de peritos, se concederá además el término de la distancia, y la Sala podrá remitir originales los autos, por correo certificado, al Juez de Primera Instancia de la respectiva jurisdicción territorial, para que las reciba con las formalidades legales, o libraré las provisiones que creyere convenientes.

Es importante señalar que no deben confundirse los supuestos que generan una declaratoria de sobreseimiento con aquellos en cuya virtud se puede eventualmente desestimar la pretensión del actor dentro de un proceso de amparo, pues ambas figuras poseen causas distintas e incompatibles.

Art. 31: “El juicio de amparo terminará por sobreseimiento en los casos siguientes”.

- 1. Por desistimiento del actor, sin que sea necesaria la aceptación del demandado;*
- 2. Por expresa conformidad del agraviado con el acto reclamado;*
- 3. Por advertir el Tribunal que la demanda se admitió en contravención con los Artos. 12, 13 y 14 siempre que no se tratare de un error de derecho.*
- 4. Por no rendirse prueba sobre la existencia del acto reclamado, cuando aquella fuere necesaria;*
- 5. Por haber cesado los efectos del acto; y*
- 6. Por fallecimiento del agraviado si el acto reclamado afectare únicamente a su persona.*

Las diligencias para mejor proveer pretenden exigir a las partes y, en general, a los sujetos vinculados, de forma directa o indirecta, con el objeto procesal, que proporcionen los elementos de convicción conducentes y pertinentes no aportados oportunamente, a fin de lograr el esclarecimiento de las pruebas que ya constan en el proceso, procurando así dictar una decisión más precisa en relación al reclamo constitucional planteado.

Art. 32: “Devueltos los traslados y transcurrida la audiencia de que tratan los Artos. 27 y 30, se pronunciará la sentencia.”

Con relación a los alcances del efecto restitutorio material ha declarado: “Al respecto, es necesario aclarar que cuando este Tribunal reconoce en su sentencia la existencia de la

violación constitucional alegada, la consecuencia natural y lógica es la de reparar el daño causado, restaurando las cosas al estado en que se encontraban antes de la ejecución del acto violatorio de derechos, y restableciendo al perjudicado en el pleno uso y goce de sus derechos violados.

Art. 35: “En la sentencia que concede el amparo, se ordenará a la autoridad demandada que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes del acto reclamado. Si éste se hubiere ejecutado en todo o en parte, de un modo irremediable, habrá lugar a la acción civil de indemnización por daños y perjuicios contra el responsable personalmente y en forma subsidiaria contra el Estado.”

La sentencia contendrá, además, la condena en las costas, daños y perjuicios del funcionario que en su informe hubiere negado la existencia del acto reclamado, o hubiese omitido dicho informe o falseado los hechos en el mismo. Esta parte de la sentencia se ejecutará conforme al procedimiento común. Si la sentencia deniega el amparo o se estuviere en el caso del N° 4 del Art. 31, se condenar en las costas, daños y perjuicios al demandante; también se condenará en costas, daños y perjuicios al tercero que sucumbiere en sus pretensiones.

El funcionario demandado deberá proceder al cumplimiento de la sentencia dentro de las veinticuatro horas de haber sido comunicada, o dentro del plazo que el Tribunal le señale.

Ahora bien, señalan los principales artículos del Capítulo II de la Constitución, debido a que dicho capítulo enuncia los Derechos Sociales, específicamente sobre la Sección Segunda, nos interesa sobre manera, de los Derechos Laborales, Consagrados en favor de la Clase Trabajadora.

El Estado está obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo ya sea incentivando la inversión o actuando como empleador.

Artículo 37: “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar 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”.

En El Salvador no existe la estabilidad absoluta, pues prácticamente dicha norma autoriza al patrono a despedir a los trabajadores, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley.

Ahora bien, se considera que si la Constitución permite terminar el contrato de trabajo unilateralmente, sin causa justificada, siempre que se indemnice al trabajador, realmente no existe ni siquiera estabilidad relativa, ya que el vínculo contractual desaparece.

Art. 38, dispone en su ordinal undécimo, que "el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley".

La estabilidad laboral prevista por el constituyente y desarrollada por el legislador en el caso de la mujer durante el embarazo y el descanso post-natal consiste en que la mujer trabajadora en tal supuesto no puede ser despedida, ni siquiera por causa justificada cometida antes o durante el período que comprende la protección.

El Art. 42 dispone que: "La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto; y a la conservación del empleo".

La estabilidad laboral, en el sector privado sólo se reconoce a la mujer embarazada y al Directivos sindicales, así lo establece nuestra constitución. La garantía establecida en el inciso primero también protege: a) A los promotores de la constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. b) A los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presentes su candidatura para un puesto directivo.

El Art. 47, en su inciso último prescribe: "Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos

disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad.

Se proclama que los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro; y que la ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Art. 48: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.”

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social. Si se ha dicho que el trabajo es una función social, pues beneficia a toda la sociedad, no puede dejarse al arbitrio del trabajador el cumplimiento de los mandatos constitucionales relativos al derecho laboral.

Artículo 52.- Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.

2.3.3 Código de Trabajo.

En cuanto a la protección que brinda el Estado mediante las garantías Constitucionales, y particularmente en el Amparo, se define no solo en la Constitución de El Salvador, sino también en las leyes secundarias; para el caso, el Código de Trabajo garantiza la protección respectiva en cuanto a las decisiones arbitrarias que pueda afectar a un empleado por parte de su empleador, de esta manera el **art. 13** del Código de Trabajo establece: “(...)nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores (...)”.

Es de vital importancia saber, que como se trata de Derechos Sociales, la Sala considera que el juzgador debe interpretar la Ley como una norma finalista, puesto que deben encontrarse en armonía con los principios, derechos y garantías que emanan de la Constitución y que deben encontrarse en consonancia con una eficaz y agilizada justicia para el empleado, ya que se entiende que el trabajador debe mantenerse en un clima de estabilidad en donde este labore, de lo contrario ésta genera incertidumbre y va en contra

de la finalidad de todos los principios que procuran el bienestar y seguridad Jurídica del trabajador.

Estabilidad equivale a permanencia. La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a permanecer en el cargo (...) el despido realizado por el patrono, es la contrapartida a la estabilidad laboral, que es precisamente el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el trabajo para el cual fue contratado.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 11 de junio de 2002, en el Recurso de Casación ref. 420 Ca 2ª Lab.

Como consecuencia de las manifestaciones de inseguridad jurídica de la que supra se mencionan, existe la protección jurídica que brinda la Sala de lo Constitucional y las leyes secundarias, éstas refuerzan las garantías emanadas de la Constitución. Sentencia 12-vii-99 Amparo 128-98.

Asimismo el artículo **25** y **26** del Código de trabajo se relacionan con los requisitos esenciales en los que el trabajador debe cumplir con los requisitos de estabilidad en sus trabajos, asimismo, regula las excepciones en que un trabajador, debido a la naturaleza del contrato, no se puede exigir estabilidad laboral por parte del empleador, como por ejemplo la prestación de servicios profesionales por un determinado tiempo, mientras terminan un proyecto o una obra.

Estabilidad de la mujer embarazada. En cuanto a la excepción de abandono señalada cuando se refiere a la causal contemplada en el **Art. 50** numeral 12 del C. de Tr., es de hacer notar que, el abandono de labores no es al que se refiere el artículo antes citado, pues el mismo establece las causales de terminación de contrato sin responsabilidad patronal y además de conformidad al **Art. 113** del mismo cuerpo legal, la mujer embarazada no puede ser despedida por dichas causales a menos que se siga un juicio previo para establecer las mismas y aún el efecto de la sentencia únicamente empezará a surtir cuando termine el embarazo y el período de descanso post-natal que conforma la garantía de estabilidad de la mujer en estado de gravidez.

Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2001. Recurso de Casación ref. 375-2001.

Desde la protección del Código de Trabajo y las garantías Constitucionales, las mujeres en estado de gravidez (embarazadas), gozan de plena estabilidad laboral durante su

embarazo, y de no ser así, si sus derechos se ven vulnerados, es una de las excepciones que establece la Sala de lo Constitucional en cuanto a ahorrarse las instancias previas que le garanticen su reinstalación, es decir, un juicio laboral, por ello se encuentra el mecanismo de protección a tratar: El Proceso Constitucional de Amparo; en el que la Sala debe emitir las respectivas medidas cautelares para proteger el derecho de inmediato a la mujer agraviada.

2.3.4 Ley de Servicio Civil.

Fundamentos jurídicos la estabilidad laboral. En ese sentido es preciso hacer referencia obligatoria al contenido del Art. 2 de la Ley del Servicio Civil, en el cual se encuentran los fundamentos jurídicos de lo que se entiende por estabilidad laboral de los empleados públicos, cuando éstos en su relación con el Estado están sometidos a tal estatuto; en esa disposición se sienta el principio de que todos los servidores públicos, salvo las excepciones legales, gozan de permanencia en sus cargos y más que ello, de inamovilidad cuando han sido contratados para desempeñar un cargo o empleo dentro de la administración pública, derecho que les es reconocido y tutelado por la ley.

En cuanto al desempeño que tienen los empleados públicos en las diferentes Instituciones del Estado en cuanto a los derechos, deberes y obligaciones que estos desempeñan:

Derechos de los Funcionarios y Empleados

Art. 29.- Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozarán de los derechos siguientes:

a) De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos,

Despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley;

La Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos bajo el

Sistema de contrato. Esta Sala en su jurisprudencia, como en la sentencia del 12/VII/99, amparo 128-98, ha sostenido en relación a la estabilidad laboral de los empleados públicos por contrato, que el ámbito jurídico en el que se enmarcan sus derechos y obligaciones es distinto al de aquellos que poseen una plaza en la Ley de Salarios. Así, la estabilidad de los empleados públicos por contrato consiste, fundamentalmente, en el

derecho que como servidores públicos tienen a no ser removidos arbitraria y discrecionalmente por sus superiores dentro del plazo de vigencia estipulado en dicho Contrato.

Dentro de las causales de despido que la Ley de Servicio Civil manifiesta, y que por mandato de Ley de se deben probar son:

Art. 53.- Son causales de despido las siguientes:

*a) EL INCUMPLIMIENTO REITERADO O GRAVE DE LOS DEBERES
COMPRENDIDOS EN LA*

LETRA B) DEL ART. 31;

La relación que existe entre este precepto legal con el Art. 31 b) de la misma Ley, es el desempeño responsable y celoso de su cargo, con la respectiva responsabilidad y seriedad que requiera el empleo para esto, el precepto dice:

“(...b) Desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo; (...)”

2.3.5 Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

Entendiéndose por Estabilidad laboral, que implica el derecho de conservar un trabajo o empleo, independientemente que el empleado esté sujeto a la posibilidad de traslado o funciones de un cargo a otro. Para poder hablar de un despido y no poner la estabilidad laboral como garantía Constitucional en menoscabo, y que tal destitución sea legal se debe estar ante un caso concreto así como los menciona la ley. Así como lo describe la sentencia con referencia **(315-2004, Destitución del cargo)** En conclusión, el empleado público vinculado al Estado a través de contrato es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia de dicho instrumento, en caso que se dé la destitución y que sea legal se debe estar ante un caso concreto así como los menciona la ley.

Y de no darse alguno de los casos que menciona la ley , se de una demanda por destitución del cargo definiéndose como; el estado de legitimación que tiene un empleados público al que se le quita tal legitimidad al momento de destituirlo de su cargo, cuando aún goza de estabilidad estar en plazo que se haya estipulado en el contrato.

“Artículo. 3.- Nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa legal. Se considera como tal, además de los señalados para despido o destitución del cargo en la Ley del Servicio Civil, toda la que basada en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo, para establecer lo anterior se aplicará la sana crítica.”

2.3.6 Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Los empleados al servicio de las municipalidades son elegidos de diferentes maneras, las que pueden ser mediante contrato; tomando en cuenta que los electos de forma popular no aplican, los nombramientos para interinatos, o estudios técnicos es decir contratados de manera temporal. Estas personas no están comprendidas en la carrera administrativa municipal a excepción de las personas con cargo de confianzas quienes son nombrados por la respectiva municipalidad, estos últimos gozan de estabilidad laboral, se entiende que las personas con cargo de confianza, la pérdida de confianza, se debe establecer únicamente para puestos que son de dirección y de manejo de una Institución, es decir, que esa pérdida de confianza debe ser impuesta por un sistema de Gobierno a quienes dirigen esas Instituciones, requiriéndose solo para titulares de la Institución quienes tienen a su cargo la forma de dirigirla así lo menciona la sentencia con referencia **(66 - 11)**.

“Artículo. 2. No estarán comprendidos en la carrera administrativa municipal los funcionarios o empleados siguientes:

- 1. Los funcionarios de elección popular.*
- 2. Las personas contratadas temporal o eventualmente para desarrollar funciones del nivel técnico u operativo en base al alto grado de confianza en ellos depositado. aquellos cargos que por su naturaleza requieren alto grado de confianza, tales como secretario municipal, tesorero municipal, gerente general, gerentes de área o directores, auditores internos, jefes del cuerpo en cargo de la protección del patrimonio municipal y jefes de las unidades de adquisiciones y contrataciones institucionales, los cuales serán nombrados por las respectivas municipalidades o entidades municipales.*

3. *Las personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad o entidad municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.*

4. *Los funcionarios o empleados nombrados interinamente, excepto cuando el nombrado a estuviere comprendido dentro de la carrera administrativa municipal.*

5. *las personas contratadas temporalmente, para desarrollar labores contempladas dentro de partidas presupuestarias que obedecen a la solución de necesidades eventuales de la administración municipal, dentro de las cuales está la contratación de personal de manera temporal o las contratadas para la realización de obras, reparación de las mismas o para trabajos eventuales derivados de hechos o circunstancias extraordinarias, la relación de trabajo de estos servidores se regulará por el código de trabajo en lo relativo a dichas labores.”*

Hablar de la figura de despido en los empleados municipales sin incurrir en ilegalidades, procede en casos específicos regulados por la presente ley, es decir para proceder al despido de un empleado municipal, el empleado no desempeñe bien sus labores, sea negligente con las reglas establecidas dentro de la municipalidades, o desordenes dentro de las instalaciones.

“Artículo. 68. Son causales de despido, las siguientes: Falta notoria de idoneidad, evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo; abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare al desempeño de sus funciones por más de ocho días hábiles consecutivos sin causa justificad . Ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas enervantes o estupefacientes en el lugar de trabajo o fuera de él cuando estuviere en el ejercicio del cargo o empleo, o presentarse al desempeño

de su cargo o empleo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o estupefacientes.”

2.4 Análisis de Casos

SUMARIO: 2.2.1 *Estabilidad de la Mujer Embarazada.* 2.2.2 *Estabilidad Laboral del Directivo Sindical.* 2.2.3 *Estabilidad de Empleado Público.*

2.4.1 Estabilidad de la mujer Embarazada. Sentencia 484-2011.

El primer caso a analizar ha sido sin duda el más representativo en materia de Derechos Laborales que ha tenido nuestro país, la Estabilidad Laboral de la Mujer Embarazada:

- a. Proceso promovido por la señora Blanca Nieves Portillo de Gámez, por medio de su apoderado, el abogado Orlando Rafael Cañas Cubías, en contra del Concejo y la Alcaldesa Municipal de San Sebastián, departamento de San Vicente.
- b. Los Derechos vulnerados: *audiencia, defensa, estabilidad laboral, conservación del empleo de la mujer en estado de embarazo y a gozar de un descanso remunerado antes y después del parto.*
- c. Desempeñaba el cargo de tesorera de la municipalidad de San Sebastián bajo el régimen de Ley de Salarios desde el **1-V-2003 hasta el 4-V-2009.**
- d. La Alcaldesa de dicho municipio le notificó verbalmente que el Concejo Municipal había acordado despedirla debido a que su cargo era de confianza, no obstante que ella se encontraba embarazada en ese momento.
- e. **Se Suplió la Deficiencia de la Queja**, Mediante el auto de fecha **30-XI-2012**, de conformidad con lo dispuesto en el art. 80 de la Ley de Procedimientos Constitucionales (L.Pr.Cn.).
- f. se admitió la demanda circunscribiéndose al **Control de Constitucionalidad** del supuesto despido de la señora Blanca Nieves Portillo de Gámez atribuido a la Alcaldesa y al Concejo Municipal de San Sebastián, por la presunta vulneración de los derechos de audiencia, defensa, a la estabilidad laboral, a la conservación del empleo de la mujer en estado de embarazo y a gozar de un descanso remunerado antes y después del parto de la referida señora.
- g. Se denegó **la suspensión de los efectos del acto reclamado**, dado que este ya se había **consumado plenamente**. Además, se requirió a las autoridades

- demandadas rendir el informe que establece el art. 21 de la L.Pr.Cn., pero estas no atendieron dicho requerimiento.
- h. Se concedió audiencia a la Fiscal de la Corte, pero esta no hizo uso de ella. Con base en el art. 23 de la L.Pr.Cn
 - i. Mediante resolución de fecha **26-VI-2013** se confirmó *la denegatoria de la suspensión de los efectos del acto reclamado* y, además, se ordenó a las autoridades demandadas que rindieran sus informes justificativos, conforme a lo dispuesto en el art. 26 de la L.Pr.Cn.
 - j. El Concejo Municipal de San Sebastián manifestó que desconoce los motivos del despido de la demandante, pues fueron las autoridades anteriores, elegidas para el período comprendido del **1-V-2009 al 30-IV-2012**.
 - k. Se confirieron los traslados que ordena el art. 27 de la L.Pr.Cn, a la Fiscal de la Corte, quien sostuvo que corresponde a las personas que integraron el Concejo Municipal dentro del mencionado período probar que previo a ordenar el despido de la demandante tramitaron el procedimiento.
 - l. Por resolución de fecha 1-VII-2014 se declararon sin lugar las peticiones formuladas por la parte actora, en el sentido que se requiriera al Tribunal Supremo Electoral que rindiera informe sobre las personas que integraron el Concejo Municipal de San Sebastián.
 - m. Finalmente, se otorgaron los traslados que ordena el art. 30 de la L.Pr.Cn., respectivamente, a la Fiscal de la Corte, a la parte actora y a las autoridades demandadas. no ha lugar el amparo solicitado.

1. Líneas y Criterios Jurisprudenciales sobre la Estabilidad Laboral de la Mujer Embarazada. (*Aunque la Pretensión de la Demanda evoque otros derechos fundamentales, solo retomaremos la estabilidad laboral*).

- a. El derecho a la estabilidad laboral confiere a su titular el derecho a conservar su empleo siempre y cuando: 1. subsista el puesto de trabajo; 2. no haya perdido su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; 3. desarrolle sus labores con eficiencia; 4. no haya cometido una falta grave establecida en la ley como causa de despido; 5. subsista la institución en la que presta sus servicios; y 6. el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiere de confianza personal o política.

- b. El derecho a la estabilidad laboral, a pesar de estar reconocido en la Constitución, tiene sus limitaciones, previo a una destitución, debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguren oportunidades de audiencia y de defensa.
- c. Aun cuando existan causas legales para despedir a una mujer embarazada, esta debe conservar su trabajo o empleo hasta que finalice el lapso de descanso que le corresponde después del parto, pues es hasta finalizado dicho período que se podrá hacer efectiva la separación de su cargo, respetándole indiscutiblemente su derecho de audiencia, siempre que este sea un requisito previo a la destitución.
- d. El cargo de tesorero de la municipalidad de San Sebastián puede catalogarse como de confianza y, en consecuencia, quien lo desempeña no es titular del derecho a la estabilidad laboral, tal como lo establece el art. 219 inc 3° de la Cn.
- e. Independientemente de si el cargo que la pretensora desempeñaba en la municipalidad de San Sebastián era o no de confianza, la autoridad demandada debía garantizarle el derecho al goce de un descanso remunerado antes y después del parto, así como a conservar su empleo, ya que tal como se mencionó supra, una persona embarazada goza de este derecho inalienable por motivos de maternidad.

2. Disposiciones Aplicadas.

A continuación, se despliegan los artículos mencionados y posteriormente se analizan las impresiones concernientes en materia laboral enfocadas a la sentencia en desarrollo.

Art. 2.-“Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad a la seguridad, al trabajo...”

Art.- 42 inc 1.- "La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo".

Art.-219.-Se establece la carrera administrativa.

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.

3. Análisis Crítico.

El proceso Constitucional de Amparo en materia Laboral, específicamente sobre la Estabilidad Laboral de la Mujer Embarazada, tiende a tener matices rigurosos, dilatados, formalista, porque se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, utilizando principios, normas y reglas meramente creadas para un Derecho civil, que se aparta de la naturaleza sui generis del Derecho Laboral, gracias a estos formalismos, el Proceso Constitucional, puede originar violaciones a los derechos fundamentales, porque se aplican reglas que aumentan la desventaja material y jurídica, en la que se posiciona una persona trabajador, tanto frente a un empleador, cuando se defienden derechos fundamentales como el derecho de Estabilidad Laboral de una mujer embarazada.

El derecho a la maternidad, es el derecho que tiene la mujer de elegir libremente en qué momento concebir; es decir de procrear hijos cuando los desee y los que desee. Para la mujer que trabaja es muy importante que conozca este derecho, para luego poder ejercerlo cuando quiera, por ser ella, la única a la que la maternidad afecta físicamente, ya que es solo la mujer la que se ve afectada por las consecuencias de su maternidad en el contorno de su vida.

La Sala de lo Constitucional como máximo intérprete de la Constitución, debe dar una protección integral a la Mujer Embarazada, dentro de un Proceso Constitucional de Amparo, en el Análisis de la Sentencia en tratamiento, se considera que la Sala ha actuado de manera rigurosa, al conocer la causa del Despido de la Mujer Embarazada, porque mando a Suplir la Queja Deficiente, cuando se presume que la Magistratura Constitucional, conoce del Derecho, conoce de los Requisitos de Fondo y de Forma de la Demanda de Amparo, por tanto es injusto y contrario a los preceptos y principios del Derecho laboral, en contra del Principio de Justicia Social.

El Amparo en materia Laboral, constituye un Sistema de Defensa Jurídica, o de Control Constitucional por un Órgano Jurisdiccional, que por vía de acción ampara al gobernado en contra de los actos u omisiones arbitrarias de las autoridades, debe participar en lo general con normas de juicio constitucional con características de excepción en favor de todos los trabajadores, por lo que se propone se incorpore los siguientes Principios al Anteproyecto del Nuevo Código Procesal Constitucional:

- a. Suplencia total o parcial de la Queja deficiente.
- b. Improcedencia de la Suspensión por el monto de la garantía de Subsistencia.
- c. Improcedencia de la Suspensión en condena de reinstalación del Trabajador.
- d. Inoperancia de la Caducidad en favor de la clase trabajadora.

2.4.2 Estabilidad Laboral del Directivo Sindical. sentencia 94-2011.

La estabilidad laboral del Directivo sindical como lucha y reclamo de la clase trabajadora, frente a actos arbitrarios de autoridad pública y particulares.

- a. El presente proceso de amparo ha sido promovido por el señor Luis Alberto O. O. contra el Presidente de la Asamblea Legislativa.
- b. Derechos vulnerados: Estabilidad laboral y al fuero sindical.
- c. Han intervenido en la tramitación de este amparo la parte actora, la autoridad demandada y la Fiscal de la Corte Suprema de Justicia.
- d. Mediante la resolución de fecha **11-VII-2011** se le previno al demandante que precisara los términos en los que planteaba su reclamo, lo cual fue evacuado a través del escrito de fecha **18-VIII-2011**.
- e. En virtud del auto de fecha **12-X-2011** se declaró improcedente la demanda de amparo en cuanto a los derechos a la estabilidad laboral y a la "protección sindical".
- f. El demandante interpuso recurso de revocatoria, amplió su argumentación respecto a las vulneraciones constitucionales aludidas.
- g. Por resolución de fecha 26-IV-2013 se resolvió la revocatoria interpuesta, declarando sin lugar la misma respecto a la supuesta transgresión del derecho a la libre circulación y, por otra parte, declarándola ha lugar en cuanto a la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral y al fuero sindical.
- h. Se ordenó **la suspensión de los efectos del acto reclamado**, en el sentido que, mientras durara la tramitación de este amparo y no obstante transcurriera el plazo establecido en el mencionado contrato, la autoridad demandada debía restituir al peticionario en el cargo que desempeñaba.

- i. Se ordenó a la autoridad demandada que rindiera el informe establecido en el art. 21 de la Ley de Procedimientos Constitucionales (L.Pr.Cn.), la cual alegó que las vulneraciones constitucionales que se le atribuían en la demanda no eran ciertas.
- j. Se le confirió audiencia a la Fiscal de la Corte de conformidad con el art. 23 de la L.Pr.Cn., pero este no hizo uso de ella.
- k. Mediante la resolución de fecha 3-VII-2013 se confirmó **la suspensión de los efectos del acto reclamado** y se ordenó al Presidente de la Asamblea Legislativa que cumpliera la medida precautoria antes descrita e informara sobre su cumplimiento.
- l. Se ordenó a la autoridad demandada que rindiera el informe justificativo que regula el art. 26 de la L.Pr.Cn. Al rendir su informe, el Presidente de la Asamblea Legislativa manifestó que, en el caso del demandante, ya este Tribunal había emitido resolución en el Amp. 673-2010, el cual fue declarado improcedente debido a que se concluyó que el señor O. O.
- m. Por medio del auto de fecha **13-VIII-2013** se confirieron los traslados que ordena el art. 27 de la L.Pr.Cn., respectivamente, a la Fiscal de la Corte; y a la parte actora.
- n. Mediante el auto pronunciado el 25-IX-2013, se habilitó la fase probatoria de este proceso de amparo por el plazo de ocho días, de conformidad con lo dispuesto en el art. 29 de la L.Pr.Cn.
- o. Concluido el trámite establecido en la Ley de Procedimientos Constitucionales, el amparo quedó en estado de pronunciar sentencia.

1. Líneas y Criterios Jurisprudenciales sobre la Estabilidad del Directivo Sindical.

- a. El derecho a la estabilidad laboral, faculta a conservar un trabajo cuando concurren las condiciones siguientes: 1. que subsista el puesto de trabajo; 2. que el empleado no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; 3. que las labores se desarrollen con eficiencia; 4. que no se cometa falta grave que la ley considere causal de despido; 5. que subsista la institución para la cual se presta el servicio; y 6. que el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiere de confianza personal o política.
- b. Los cargos de confianza se caracterizan como aquellos desempeñados por funcionarios o empleados públicos que llevan a cabo actividades vinculadas directamente con los objetivos y fines de una determinada institución, gozando de

un alto grado de libertad en la toma de decisiones, y/o que prestan un servicio personal y directo al titular de la entidad.

- c. Para determinar si un cargo es de confianza: 1. que el cargo es de alto nivel, en el sentido de que es determinante para la conducción de la institución respectiva, lo que puede establecerse analizando la naturaleza de las funciones desempeñadas - más políticas que técnicas- y la ubicación jerárquica en la organización interna de la institución -en el nivel superior-; 2. que el cargo implica un grado mínimo de subordinación al titular de la institución, en el sentido de que el funcionario o empleado posee un amplio margen de libertad para la adopción de decisiones en la esfera de sus competencias; 3. que el cargo implica un vínculo directo con el titular de la institución, lo que se infiere de la confianza personal que dicho titular deposita en el funcionario o empleado respectivo o de los servicios que este le presta directamente al primero.
- d. El fuero sindical es considerado un presupuesto de la libertad sindical, por lo que ambos configuran pilares interrelacionados que se requieren de modo recíproco. El fuero sindical es el derecho protector y la libertad sindical es el derecho protegido. Por ello, el fuero sindical no es una simple garantía contra el despido de una persona, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical, desmejora en las condiciones de trabajo, traslado a otro establecimiento de la misma empresa sin causa justificada, etc.-, ya que si bien el despido se erige como la sanción de consecuencias más graves, no es la única que puede utilizarse en contra de los directivos sindicales.
- e. El Artículo 47 inc. 6° de la Cn, constituye una garantía especial al derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos que se encuentren comprendidos en el ámbito de esa disposición y su principal efecto radica en la obligación que tienen las autoridades de justificar cualquier medida que limite dicho derecho, es decir, de tramitar un procedimiento en el cual se compruebe que, además de ser legítima, la afectación a la estabilidad laboral de un empleado que pertenece a la Junta Directiva de un sindicato legalmente constituido radica en una causa independiente de ese hecho.

2. Disposiciones Aplicadas.

Art.- 47 inc 6° de la Cn: "Los miembros de las directivas sindicales [...] durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente".

Art. 245. Cn: "Los funcionarios y empleados públicos responderán personalmente y el Estado subsidiariamente, por los daños materiales o morales que causaren a consecuencia de la violación a los derechos consagrados en esta Constitución."

3. Análisis Crítico.

El fuero sindical es aquella garantía que se da a las personas trabajadoras, debido a su condición de representante sindical. Esta garantía tiene el fin de protegerlas frente al despido, traslado o modificación de condiciones laborales sin que exista una causa justa y calificada. De manera que es una especie de reconocimiento de la estabilidad en el trabajo que tienen las personas que participan en un sindicato.

La legislación nacional otorga dicha protección especial a las personas miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, ya que a partir de la fecha en que éstas presentan la documentación requerida ante la autoridad correspondiente para registrar el sindicato, no podrán ser despedidas, trasladadas, desmejoradas en sus condiciones de trabajo o suspendidas disciplinariamente.

De igual manera, dicha protección será extensiva a los promotores de la constitución del sindicato durante 60 días a partir de la fecha en que el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo notifique a los empleadores la nómina de los mismos. Asimismo, las personas del sindicato que presenten una candidatura para un puesto directivo, un máximo de dos personas, obtendrán esa protección, la cual se extenderá desde el momento en que dé la notificación por escrito al empleador (dentro de los 30 días antes de las elecciones), hasta una semana después de que la persona trabajadora no haya sido electa.

La Sala de lo Constitucional, emitió sentencia Estimatoria sobre la Estabilidad Laboral del Directivo Sindical de la Asamblea Legislativa, dando lugar el amparo, porque se le violentaron los derechos de: Fuero Sindical, Estabilidad Laboral, además ordenó que se renovara el contrato laboral en virtud del cual el referido señor prestaba sus servicios a la mencionada institución, si no se hubiere realizado ya dicha renovación, dejando también la facultad a la parte actora la promoción de un proceso por los daños materiales y morales resultantes de la transgresión de derechos constitucionales constatada en esta sentencia directamente en contra de la persona que realizó el acto impugnado.

En efecto, de acuerdo con el art. 245 de la Cn, los funcionarios públicos que, como consecuencia de una actuación u omisión dolosa o culposa, hayan vulnerado derechos constitucionales deberán responder, con su patrimonio y de manera personal, de los daños materiales y/o morales ocasionados. Solo cuando el funcionario no posea suficientes bienes para pagar dichos daños, el Estado (o el Municipio o la institución oficial autónoma, según el caso) deberá asumir subsidiariamente esa obligación.

Aun cuando en una sentencia estimatoria el efecto material sea posible, el amparado siempre tendrá expedita la incoación del respectivo proceso de daños en contra del funcionario personalmente responsable, en aplicación directa del art. 245 de la Cn.

En el caso que nos ocupa, dado que durante la tramitación del presente amparo se ordenó la suspensión de los efectos del acto reclamado, pues se consideró que existían situaciones que debían preservarse mediante la adopción de esa medida cautelar, se advierte que la decisión del Presidente de la Asamblea Legislativa de dar por, finalizada la relación laboral que existe

Entre esa institución y el demandante no se consumó; por lo que el efecto restitutorio de esta sentencia deberá concretarse en invalidar dicha decisión y ordenar que se renueve el contrato laboral en virtud del cual el pretensor presta sus servicios a la mencionada institución, durante el periodo previsto en el art. 47 inc. 6° de la Cn.

Además, en atención a los arts. 245 de la Cn. y 35 inc. De la L.Pr.Cn., la parte actora tiene expedita la promoción de un proceso por los daños materiales y/o morales resultantes de la vulneración de derechos constitucionales constatada en esta sentencia directamente en

contra de la persona que ocupaba el cargo de Presidente de la Asamblea Legislativa cuando ocurrió la aludida vulneración.

Ahora bien, al exigir el resarcimiento del daño directamente a la persona que fungía como funcionario, independientemente de que se encuentre o no en el ejercicio del cargo, deberá comprobársele en sede ordinaria que ha incurrido en *responsabilidad civil*, por lo que en el proceso respectivo se tendrá que demostrar: 1. que la vulneración constitucional ocasionada por su actuación dio lugar a la existencia de tales daños, sean morales o materiales; y 2. que dicha circunstancia se produjo bajo un determinado grado de responsabilidad -sea esta dolo o culpa-. Asimismo, deberá establecerse en dicho proceso, con base en las pruebas aportadas, el monto estimado de la liquidación que corresponda dependiendo de la vulneración acontecida y del grado de responsabilidad en que se haya incurrido en el caso en particular.

2.4.3 Estabilidad de Empleado Público. Sentencia 1-2011.

La jurisprudencia ha establecido que “a diferencia de los trabajadores privados, en el sector público, la relación laboral que se establece entre el servidor y el Estado está unilateralmente determinada por este último, quien -de forma general e impersonal- establece por mandato constitucional y legal, las condiciones de los servicios públicos y decide, por complejos mecanismos, a quién se nombra para la prestación de los mismos, con lo cual, el nexo que liga a los servidores públicos con el Estado es de derecho público administrativo⁹⁰.

La presente Sentencia de Amparo en Materia Laboral a Analizar es una de las que marco un impacto jurídico dentro de la Relación Laboral entre los Empleados Públicos y El Estado, porque la parte demanda era la Fiscalía General de la Republica.

- a. El Proceso de amparo fue promovido por el señor Carlos José Hurtado Flores por medio de su apoderado, el abogado Gustavo Adolfo Benítez Orellana, en contra del Fiscal General de la República (en adelante, “el Fiscal”), por la

⁹⁰ *Inconstitucionalidad Ref.: 63-2007/69-2007, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, El Salvador.*

- b. Por la Supuesta vulneración de sus derechos fundamentales de audiencia y defensa, en relación con su derecho a la estabilidad laboral, y de su derecho de petición.
- c. El 21-XII-2009 le comunicaron de manera verbal que por órdenes del Fiscal su contrato de servicios personales no sería renovado para el año 2010, sin que previo a ello se le hubiese tramitado el procedimiento disciplinario que establece la Ley Orgánica de la FGR (LOFGR), no obstante que se encontraba comprendido dentro del régimen de la carrera fiscal.
- d. Por resolución de fecha 9-XII-2011 se admitió la demanda planteada,
- e. circunscribiéndose al control de constitucionalidad de las siguientes actuaciones:
 - i) la decisión del Fiscal General de no renovar el contrato de servicios del señor Carlos José Hurtado Flores como auditor de sistemas para el año 2010; y ii) la omisión atribuida a la citada autoridad de resolver la petición planteada por el demandante en el escrito presentado el 23-XII-2009.
- f. En la misma interlocutoria, se declaró sin lugar la suspensión de los efectos de las actuaciones reclamadas, por haberse ya consumado la primera y por tratarse de una omisión la segunda.
- g. Finalmente, en dicha resolución se acotó que uno de los sujetos que intervienen en el proceso de amparo es el Ministerio Público, mediante la figura del Fiscal de la Corte, de conformidad con los arts. 17, 23, 27 y 30 de la L.Pr.Cn., quien es, en esencia, un delegado del Fiscal General –según el art. 37 de la LOFGR– y forma parte de la Unidad de Asesoría de la Dirección Superior de esa institución –de la cual uno de sus integrantes es el Fiscal General, de conformidad con el art. 6 del Reglamento Especial de la FGR–. Además, se apuntó que –de acuerdo con la resolución emitida en el proceso de Amp. 682-2000, de fecha 3-V-2001– el Fiscal de la Corte es un *amicus curiae* –“amigo del Tribunal”– que se encarga de dar una opinión técnico jurídica en las distintas etapas en que interviene en el proceso; empero su opinión no es vinculante.
- h. Mediante la resolución de fecha 20-I-2012 se confirmó la denegatoria de la suspensión de los efectos del acto reclamado y, además, se pidió a la autoridad demandada que rindiera el informe justificativo que regula el art. 26 de la L.Pr.Cn.

- i. En atención a dicho requerimiento, el Fiscal manifestó que el señor Hurtado Flores desempeñaba un cargo de confianza, pues se encontraba subordinado a su despacho y, por tanto, él era su jefe inmediato.
- j. se confirió el traslado que ordena el art. 27 de la L.Pr.Cn. únicamente a la parte actora, quien reiteró lo manifestado en su demanda y, además, señaló que tenía estabilidad laboral, pues con base en el art. 46 de la LOFGR estaba dentro de la carrera fiscal.
- k. Se habilitó la fase probatoria de este proceso de amparo por el plazo de ocho días, de conformidad con lo dispuesto en el art. 29 de la L.Pr.Cn., lapso en el cual la autoridad demandada presentó prueba documental y la parte actora solicitó que se le tuviera como prueba la documentación que presentó junto con su demanda.
- l. Se otorgaron los traslados que ordena el art. 30 de la L.Pr.Cn., respectivamente, a la parte actora y a la autoridad demandada, quienes confirmaron sus anteriores alegatos. Concluido el trámite establecido en la Ley de Procedimientos Constitucionales el presente amparo quedó en estado de pronunciar sentencia el 24-VIII-2012.

Líneas y Criterios Jurisprudenciales sobre La Estabilidad Laboral de Empleado Público

- a. El derecho a la estabilidad laboral, se ha sostenido que, no obstante el citado derecho implica la facultad de conservar un trabajo o empleo, este es insoslayablemente relativo, pues el empleado no goza de una completa inamovilidad, sino que es necesario –entre otras cosas– que el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiera de confianza, ya sea personal o política.
- b. Los cargos de confianza como aquellos desempeñados por funcionarios o empleados públicos que llevan a cabo actividades vinculadas directamente con los objetivos y fines de una determinada institución, gozando de un alto grado de libertad en la toma de decisiones y que prestan un servicio personal y directo al titular de la entidad.
- c. Para determinar si un cargo en particular es de confianza independientemente de su denominación– se debe analizar, de manera integral y atendiendo a las circunstancias fácticas de cada caso concreto, si en él concurren todas o la mayoría

- de las características siguientes: i) que se trate de un cargo de alto nivel, ii) que se trate de un cargo con un grado mínimo de subordinación al titular; y iii) que se trate de un cargo que tenga una vinculación directa con el titular de la institución.
- d. El derecho a la carrera fiscal, el art. 219 inc 1° de la Cn. establece, de manera general, la carrera administrativa. Asimismo, el inc. 2° de dicha disposición prescribe: “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 la estabilidad en el cargo

Disposiciones Aplicadas.

Art. 11.- Cn.-: “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.”

Art. 12. Cn.-: “Toda persona a quien se impute un delito, se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley y en juicio público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para su defensa.”

Art. 18. Cn: Toda persona tiene derecho a dirigir sus peticiones por escrito, de manera decorosa, a las autoridades legalmente establecidas; a que se le resuelvan, y a que se le haga saber lo resuelto.”

Art. 219. Cn.-: “Se establece la carrera administrativa.

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, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

Análisis Crítico.

Debemos recordar que los servidores públicos realizan sus funciones tendientes a un interés general, y el interés que satisfacen, es en última instancia el de los administrados que reciben los servicios públicos. Desde tal perspectiva, la estabilidad laboral se ve determinada por dos grandes líneas:

1. La permanencia de las labores: en primer lugar, los servidores públicos requieren de estabilidad para el ejercicio de funciones que por su naturaleza son permanentes.

Los servidores públicos, a diferencia de los trabajadores del sector privado, cuentan en este punto con una serie de prerrogativas derivadas del hecho que el Estado y los servicios públicos que presta son permanentes; no pueden, de manera alguna, dejar de cumplir sus funciones. En armonía con las ideas antes expuestas, el derecho a la estabilidad laboral “no está concebido en beneficio de la persona física que ocupa el cargo, sino que el mismo actúa como garantía para que las actuaciones de los servidores públicos se ajusten a la Constitución y a la ley. Y es que la estructura orgánica del Estado no responde a intereses particulares, sino que debe considerarse portadora de un interés público, por lo que el elemento garantizador de la situación del servidor público la estabilidad en el cargo es, en puridad, garantía de la realización del interés público”.

Dicha protección obedece a neutralizar las denominadas “políticas de despojo”. Esto es, obligar al servidor público a servir a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y asimismo, a razones de tipo técnico, en el sentido que la estabilidad en el cargo es exigida por la especialización de las funciones a través de la experiencia en el cargo. La relatividad atiende a que la estabilidad no implica en forma alguna la inamovilidad del servidor público, ya que por su naturaleza, la estabilidad laboral tiene un carácter relativo.

Dentro del Régimen de los servidores públicos. Existen Diversas regulaciones en el ordenamiento jurídico salvadoreño Como en cualquier análisis forense, es adecuado partir de la Constitución como máxima fuente del Derecho. Es así que nuestra carta magna, en el Título VII “Régimen Administrativo”, Capítulo I, aborda el Servicio Civil estableciendo algunas reglas asistemáticas que podríamos ordenar de la siguiente forma:

- a. El Servicio Civil está conformado por los empleados y funcionarios públicos que están al servicio del Estado, que no tienen carácter político ni militar;
- b. Existe un reconocimiento de la carrera administrativa.
- c. Se realiza una remisión a la ley secundaria para que regule 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;
- d. La ley garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo;
- e. No están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza.

Adicionalmente, es relevante el hecho de que la Constitución nos indica que es competencia de la Asamblea Legislativa el crear y suprimir plazas, y asignar sueldos a los funcionarios y empleados de acuerdo con el régimen de Servicio Civil (Art. 131 ordinal 9º Cn)

CAPITULO III

3. 0 Presentación, Descripción e Interpretación de Resultados.

SUMARIO. *3.1 Presentación de Resultados. 3.2 Descripción de la Entrevista no Estructurada 3.3 Interpretación de Resultados 3.3.1.1 Primer Bloque de Entrevistas 3.3.1.2 Segundo Bloque de Entrevistas 3.4. Análisis de los Resultados 3.4.1 Análisis del Enunciado del Problema 3.5 Resolución de Hipótesis 3.5.1 Hipótesis Generales 3. 5.2 Hipótesis Específicas 3.6 Logro de Objetivos 3.6.1 Generales 3.6.2 Específicos*

3.1 Presentación de Resultados.

El objetivo de este apartado es presentar, describir, analizar y argumentar los instrumentos de investigación científica recolectados, a través de las entrevistas no estructuradas a las cuatro unidades de análisis mencionadas en el Capítulo III; los datos obtenidos de manera directa en las entrevistas -así como el desarrollo de la investigación en el Capítulo II-, servirá para dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteados al inicio de la investigación, del cual fueron formuladas las preguntas a los especialistas.

3.1.1 Descripción de la entrevista no estructurada.

El investigador pretende acceder a la perspectiva del sujeto entrevistado para favorecer el desarrollo de la investigación al integrar, cualitativamente, la opinión y análisis de los especialistas con el desarrollo investigativo realizado. Este tipo de entrevista fue realizada a los siguientes especialistas:

1. Licenciado Sidney Blanco. Magistrado de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
2. Licenciado Gustavo Adolfo Campos, Coordinador de Inconstitucionalidades de la Sala de lo Constitucional.
3. Licenciado Abraham Abrego. Sub Director Ejecutivo de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD).
4. Licenciada Ena Lilian Núñez, Asistente de la Secretaria de Gobernabilidad de la Presidencia.

Entrevista.1

Licenciado Sidney Blanco. Magistrado de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia

1. *¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales?*

Hablar de Violación a Derechos Laborales, es preciso mencionar que Autoridades pueden violentar tales derechos, Las violaciones laborales constitucionales pueden ser cometidas tanto por las autoridades administrativas como jurisdiccionales en estas últimas es recurrente ver temas como derecho de audiencia derecho de defensa, en sus diferentes modalidades como la falta de notificaciones o notificaciones inexactas, y dentro de la protección del derecho al trabajo, puede considerarse que existe esta violación cuando hay por ejemplo despidos arbitrarios o sin procedimientos, o cuando hay desmejoras en la estructura organizativa de la institución, ya sea desmejoras salariales o en las categorías o traslados injustificados , entonces el papel que juega el Proceso de Amparo en caso de Violación a Derechos laborales es importante ya que, anteriormente era un tema en el que se era de aspecto conservador, donde se ponía más atención a los derechos de carácter individuales hasta el año 1950, es donde sale a flote el tema de Amparo en Materia Laboral.

2. *¿Es el Proceso de Amparo en materia Laboral un mecanismo reforzado de los derechos laborales?*

En materia de amparo en general esta Sala se ha caracterizado en darle énfasis a la protección de los derechos sociales por un lado, derechos como al trabajo, salud, medio ambiente, educación en caso a la educación hay un amparo donde la asociación de colegios privados presentaron una demanda de amparo contra una ley que obliga que los incrementos de las cuotas escolares deben ser autorizadas por las asociaciones de padres de familia, entonces los colegios privados decían que eso les impedía el desarrollo. Ante un caso concreto, de la violación a derechos debidamente contemplados en la Constitución, existe un proceso ordinario, para responder a todo tipo de caso, pero si la persona no está

satisfecha, puede acudir al proceso extraordinario que es El Amparo, Entonces claro que si es un mecanismo reforzado.

¿Qué Criterios y Líneas Jurisprudenciales establece la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral, para determinar los derechos y garantías protegibles ante un Tribunal Constitucional?

Esta sala ha pronunciado muchísimas sentencias relacionadas con el derecho al trabajo, específicamente al derecho a la estabilidad laboral, es tanta la demanda relacionada con la protección al derecho a la estabilidad laboral, que la sala ha tenido que emitir una sentencia que la sala ha denominado Estructurada. Un nuevo avance es el caso de las Sentencias Estructuradas, una modalidad de sentencias constitucionales que tienen por objeto resolver muchos problemas recurrentes, lo que hacen es que en un solo pronunciamiento se mencionan los distintos temas, para poder sentar precedente sobre esos mismos temas, y no solo eso, sino que a través de esas sentencias estructuradas se pretende corregir falencias del sistema que se ven como muy repetitivos.

El avance de la nueva Sala de lo Constitucional en materia de Amparo es la protección inmediata y la definición de cada uno de los cargos de confianza, empleados permanentes, servicios profesionales; y cada criterio que el empleador debe considerar al momento de contratar a un empleado.

En cuanto a la protección de los trabajadores por medio de un Amparo, Las sentencias de la sala de lo constitucional tienen carácter general y obligatorio y son de inmediato cumplimiento por las autoridades de manera que ninguna autoridad puede invocar vacíos legales si la jurisprudencia constitucional a abordar y resuelto ese tema, entonces estas sentencias vienen a resolver una especie de violaciones reiteradas por parte de la administración pública, es una especie de concentración de problemas que el tribunal advierte que son muy repetitivos y que se necesitan concentrar y divulgar.

- 3. ¿Cuáles son las causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral?***

Las causas que han generado un déficit en la cultura sobre la defensa de derechos laborales, es la poca información y la negativa de las empresas a incentivar la creación de nuevos sindicatos, que son estos últimos, los que promueven la defensa de los derechos dentro de las empresas. Pero por otro lado, se ha hecho un gran avance, la dispersión de las leyes administrativas contribuye también a esa diversidad de procedimientos, para venir a interponer una demanda en materia de amparo deben haber agotado los recursos ordinarios, a través del amparo se refuerza la tutela de los derechos, o se entra a suplir aquellas deficiencias de las autoridades administrativas o jurisdiccionales que ni supieron cubrir, pero en la primera línea no está la sala de lo constitucional en la primera línea están las autoridades administrativas o jurisdiccionales que tutelan los derechos.

Cuando se exige que el acto que se reclama haya concluido la definitividad nos estamos refiriendo aquel interesado debería agotar previamente todos los recursos que la ley plantea y solo hasta entonces una vez agotados se deberían presentar a la sala.

4. *¿Qué impactos jurídico-sociales generan las Resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la constitucional en la Defensa de los Derechos laborales?*

Esta sala ha pronunciado muchísimas sentencias relacionadas con el derecho al trabajo, específicamente al derecho a la estabilidad laboral, es tanta la demanda relacionada con la protección al derecho a la estabilidad laboral, que la sala ha tenido que emitir una sentencia que la sala ha denominado Estructurada. Las sentencias estructuradas son: una modalidad de sentencias constitucionales que tienen por objeto resolver muchos problemas recurrentes, lo que hacen es que en un solo pronunciamiento se mencionan los distintos temas, para poder sentar precedente sobre esos mismos temas, y no solo eso sino que a través de esas sentencias estructuradas se pretende corregir falencias del sistema que se ven como muy repetitivos. Las violaciones laborales constitucionales pueden ser cometidas tanto por las autoridades administrativas como jurisdiccionales en estas últimas es recurrente ver temas como derecho de audiencia derecho de

defensa, en sus diferentes modalidades como la falta de notificaciones o notificaciones inexactas, y dentro de la protección del derecho al trabajo, puede considerarse que existe esta violación cuando hay por ejemplo despidos arbitrarios o sin procedimientos, o cuando hay desmejoras en la estructura organizativa de la institución, ya sea desmejoras salariales o en las categorías o traslados injustificados

- 5. ¿Cuáles son las condiciones externas o factores extrajurídicos que inciden en la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y cuáles son las condiciones que se requieren a corto plazo que representen garantías para la eficacia de los derechos laborales?**

Para aprobar una Ley, se debe trabajar en equipo, tanto el Órgano Legislativo y el Órgano y Ejecutivo así como el Órgano Judicial, pero es claro que siempre hay discrepancias y, el ponerse de acuerdo para aprobar una ley como lo es la Ley Procesal Constitucional, no es el hecho de que existan intereses propios que se estén cuidando, sino que, hay problemas que en su momento son de prioridad como el sector salud, educación seguridad, entonces este tema no se queda en el olvido sino, que se le deja en segundo plano.

- 6. ¿La regulación obsoleta del proceso de amparo impide la efectividad en la protección de los derechos laborales regulados por la Constitución de la Republica?**

Claro que no impide la efectividad en la protección de los derechos sociales, al contrario su eficacia la podemos ver en sentencias estructuradas, Amparo 9-2013 del 6-06-14 sentencia estructurada. Las sentencias de la Sala de lo Constitucional, tienen carácter general y obligatorio y son de inmediato cumplimiento por las autoridades de manera que ninguna autoridad puede invocar vacíos legales si la jurisprudencia constitucional a abordado y resuelto ese tema, entonces estas sentencias vienen a resolver una especie de violaciones reiteradas por parte de la administración pública, es una especie de concentración de problemas que el tribunal advierte que son muy repetitivos y que se necesitan concentrar y divulgar. Hay temas importantes como la

estabilidad laboral de mujeres embarazadas Amparo 4-84-2011, estabilidad laboral de cargos de confianzas Amparo 4-26 -2009, delimitación del cargo de confianza Amparo 3-97-2012 y la Inconstitucionalidad 53-2005 que se refiere a la indemnización por renuncia voluntaria. Entonces es propio decir que efectivamente el Proceso de Amparo si bien es cierto que no es un proceso nuevo, y su procedimiento esta en La Ley de Procedimientos Constitucionales ahí es claro que se debe de actualizar en base a la nueva realidad.

- 7. *¿Ha tenido la Sala de lo Constitucional un papel activista o conservador, protagónico o deficiente sobre el tema del Proceso de Amparo en la defensa de los Derechos laborales?***

Esta Sala ha pronunciado muchísimas sentencias relacionadas con el derecho al trabajo, específicamente al derecho a la estabilidad laboral, es tanta la demanda relacionada con la protección al derecho a la estabilidad laboral, que la sala ha tenido que emitir una sentencia que la Sala ha denominado Estructurada. Una modalidad de sentencias constitucionales que tienen por objeto resolver muchos problemas recurrentes, lo que hacen es que en un solo pronunciamiento se mencionan los distintos temas, para poder sentar precedente sobre esos mismos temas, y no solo eso sino que a través de esas sentencias estructuradas se pretende corregir falencias del sistema que se ven como muy repetitivos, se puede decir que el avance ha sido notorio.

Entrevista. 2

Licenciado Gustavo Adolfo Campos, Coordinador de Inconstitucionalidades de la Sala de lo Constitucional.

- 1. *¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales?***
- 2.**

Hay que partir que Amparo en Materia Laboral no se da, sino que a la Sala solo llega, ya que El Amparo es uno solo y es regido por materia Constitucional y el hecho que tenga relación con el Derecho Laboral, el Amparo es uno solo. No hay Amparo Familiar, Amparo Mercantil. Si bien son materias que tienen trasfondo, pero una vez entrando a la Sala, tiene autonomía respecto de la Materia, la

denominación puede generar confusión, pero acarrea consecuencias sobre cómo se debe interpretar. Y respecto de cómo el proceso de Amparo en materia Laboral contrasta la violación a Derechos Laborales claro que el amparo en si ha tenido un avance significativo donde se enmarca, los derechos sociales y dentro de ello el Derecho Laboral.

3. *¿Es el Proceso de Amparo en materia Laboral un mecanismo reforzado de los derechos laborales?*

A mi Juicio el Amparo es uno solo y es regido por materia Constitucional y el hecho que tenga relación con el Derecho Laboral, el Amparo es uno solo, No hay Amparo Familiar, Amparo Mercantil, Si bien son materias que tienen trasfondo, pero una vez entrando a la Sala, tiene autonomía respecto de la Materia, la denominación puede generar confusión, pero acarrea consecuencias sobre cómo se debe interpretar. A mi criterio es un mecanismo reforzado, ya que la Sala en muchos casos protege intereses políticos, olvidando el art 1 de la Constitución donde el único fin y objeto del Estado es el la persona, asimismo caso de los trabajadores, cuando sus derechos se ven violentados. El Amparo es un proceso Extraordinario que es utilizado, como respuesta a aquellas personas que no están conformes con una posible resolución emitida por una institución de carácter ordinaria.

4. *¿Que Criterios y Líneas Jurisprudenciales establece la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral, para determinar los derechos y garantías protegibles ante un Tribunal Constitucional?*

La Sala anterior a 2009, con respecto de los empleados públicos, por mucha experiencia y años que el empleado tuviera laborando en la institución, desarrollara funciones esenciales y permanentes, su contrato duraba lo que durara el contrato. Solamente se notificaba que no se le renovarían contratos; esta sala defendía que el Contrato era su seguridad, ya que a raíz de ello se dieron muchas demandas de Amparo.

Pero como los políticos captaron el mensaje, lo que se hizo en el Ministerio de Hacienda es renovar contrato cada mes, la actual Sala llegó a decir que esto era un abuso del Estado, ya que se trataron a los empleados como objetos, y eso está

prohibido por la Constitución; pero la anterior Sala solamente se limitaba a decir que su garantía era el contrato, y que si este vencía y no se renovaba, no podía existir una queja.

5. *¿Cuáles son las causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral?*

Los empleados públicos, lo que se hace es una propagación a voces, “uno más vivo le aconseja al otro”, pueden llegar no monopolizar pero si a centralizar la información en cuanto a las empresa privada, se hace un formato de demanda y esa es la que ocupan todos, no hay creatividad en cuanto a ello o se contrata un abogado y se recomienda, o uno le cuenta a otro y se hace un “efecto contagio”, en el que todos presentan las pretensiones.

Otro caso, para que se protejan de mejor manera los derechos de los empleados públicos, “tóquele la cartera personal” antes se hablaba de responsabilidad del Estado, cuando un funcionario público violaba garantías Constitucionales, pero la Sala de lo Constitucional establece que el funcionario que tiene la responsabilidad esta debe ser personal y no del Estado, porque si es del Estado, el Estado somos nosotros, los salvadoreños, y por esa razón no les importaba a los funcionarios públicos.

6. *¿Qué impactos jurídico-sociales generan las Resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la constitucional en la Defensa de los Derechos laborales?*

Es en el caso de los empleados públicos, que se puede decir que es un 70% de los Amparos con relación al Derecho Laboral, hay una minoría de casos que la sala ha entrado a conocer en materia de Derecho Laboral; está el caso de las mujeres en estado de gravidez, que han sido despedidas, aun siguiéndoles un procedimiento, pero la Sala sostiene que por más que se le siga un procedimiento, si esta empleada está embarazada, no se le puede despedir asimismo, existe el caso de los directivos sindicales. En suma el impacto jurídico que tienen las Sentencias tanto al sector Público como Privado, sientan un precedente positivo. Dentro de las garantías procesales si se mantiene, su subsidiariedad, el

agotamiento de recursos, el derecho en sede ordinaria, todo ello se mantiene, en cuanto al tercer grupo el reducido, se ha dado mucho pero de 2009 para acá se ha visto más, la sala adopta el criterio que la Sala deber no agotar recursos, en que se trate a una violación inminente, no entra el requisito del agotamiento, por ejemplo el de una mujer en estado de gravidez.

- 7. ¿Cuáles son las condiciones externas o factores extrajurídicos que inciden en la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y cuáles son las condiciones que se requieren a corto plazo que representen garantías para la eficacia de los derechos laborales?**

Es evidente que existen condiciones externas para la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional, que vengán a dar una eficacia a los Derechos Sociales entre ellos el Derecho Laboral, en primer momento las condiciones a corto plazo serían la Aprobación de un Código procesal de Trabajo, ya que se está ante ese abismo, debido a que solo el Código de Trabajo es el único elemento de normas que tienen estas personas para ampararse ante un caso de violación, en un segundo momento la creación de una Sala de lo Social, que tenga como único objetivo el conocimiento de caso respecto de tales derechos, así como personal capacitado, y olvidar el tema de un proceso escrito para los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa, y que se dé un verdadero triángulo de justicia donde el juez escuche ambas partes y pueda de esa forma valorar la prueba. Concluyendo en decir que si realmente se tomara como base el Art 1 de la Constitución.

- 8. La regulación obsoleta del proceso de amparo impide la efectividad en la protección de los derechos laborales regulados por la Constitución de la República.**

Respecto de la actual Constitución, ya que antes de 1983 las leyes eran un poco atroces y subversivas debido al conflicto de guerra, por ello debe haber una relectura del Código de trabajo, así como una aprobación de un Código Procesal Laboral. Claramente Una reforma a la Ley de Procedimientos Constitucionales, donde todavía hay vacíos que de alguna manera afectan, las nuevas realidades,

ejemplo de ello la no elaboración de una Ley de Amparo así como se puede ver en otros países de América Latina.

Hubo un caso en que la ley establece que se puede presentar un recurso tres días después de la notificación de la sentencia, pues este abogado ya esperaba esta resolución y se le notificó en la mañana sobre la sentencia, y esa misma mañana presento el recurso respectivo, y el Juez alegó que lo estaba presentando un día antes del plazo estimado. Es decir, estos son los jueces que aún existen en cuanto a una interpretación taxativa de la Constitución, siendo que la ley establece que se puede presentar el recurso desde el día de la notificación hasta el tercer día hábil.

9. *Ha tenido la Sala de lo Constitucional un papel activista o conservador, protagónico o deficiente sobre el tema del Proceso de Amparo en la defensa de los Derechos laborales.*

La Sala anterior a 2009, con respecto de los empleados públicos, por mucha experiencia y años que el empleado tuviera laborando en la institución, desarrollara funciones esenciales y permanentes, su contrato duraba lo que durara el contrato. Solamente se notificaba que no se le renovaría contrato; esta sala defendía que el Contrato era su seguridad, ya que a raíz de ello se dieron muchas demandas de Amparo. Pero como los políticos captaron el mensaje, lo que se hizo en el Ministerio de Hacienda es renovar contrato cada mes, la actual Sala llego a decir que esto era un abuso del Estado, ya que se trataron a los empleados como objetos, y eso está prohibido por la Constitución; pero la anterior Sala solamente se limitaba a decir que su garantía era el contrato, y que si este vencía y no se renovaba, no podía existir una queja. Pero no hay que dejar fuera de ello los diferentes tipos de contratación, ya que muchos se rigen conforme a las disposiciones Generales de presupuesto, y otros que están por la Ley de Servicio Civil.

Entrevista. 3

Licenciada Ena Lilian Nuñez, Asistente de la secretaria de Gobernabilidad de la Presidencia.

1. *¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales?*

La importancia del proceso de Amparo es de vital importancia en la protección de garantías que instancias previas no se protegieron; es el caso de los trabajadores públicos que muchos, acuden directamente a la Sala de lo Constitucional a que se les reinstale en su trabajo en caso de haberlo perdido, para ello es la función de las medidas cautelares, en el Proceso de Amparo; una persona no le debería causar ningún perjuicio el hecho de cumplir con sus necesidades familiares, y el no cumplir con las necesidades familiares es un perjuicio para la misma sociedad, la persona humana es el fin del Estado y la familia es el núcleo de la sociedad, entonces el Estado tiene que velar porque las personas puedan trabajar pero al mismo tiempo puedan vivir con sus obligaciones familiares, actualmente no hay un mecanismo de protección por el mismo hecho de proteger esos derechos.

2. *¿Es el Proceso de Amparo en materia Laboral un mecanismo reforzado de los derechos laborales?*

Si, comparando las demás legislaciones, no nos encontramos a la vanguardia, pero con este mecanismo se pretende reforzar la protección de los derechos no solo de los trabajadores, sino también de la sociedad completa, la creación de una Sala de lo Social va en esa sintonía. La creación de esta Sala es una propuesta, un diagnostico que se hizo al momento de llevar el proyecto del Código Procesal de Trabajo, no solo laboral porque es mucho pedir; pero tomando en cuenta la precariedad en la que estamos y que también lo difícil que sería crear una sala de lo Laboral, al menos una sala que conozca los Derechos Sociales.

3. *¿Que Criterios y Líneas Jurisprudenciales establece la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral, para determinar los derechos y garantías protegibles ante un Tribunal Constitucional?*

En materia Constitucional, los avances que ha hecho la Sala de lo Constitucional en materia de derechos laborales es significativo, ¿por qué? Porque jamás se había visto el reinstalo de un empleado público mediante una sentencia de la Sala de lo Constitucional, en el caso de los trabajadores por contrato, su garantía era el contrato, aunque el contrato durara un par de meses. La sala de lo constitucional había venido dando Amparos a todos los empleados públicos que trabajaban por contratos; y es que aquí donde sucede un tema muy importante por principio los empleados públicos gozan de estabilidad laboral, en el sector público pasa por un servicio profesional, por la profesionalización de los servicios públicos, uno no puede ser profesional en algo si no soy especializada en el servicio que desempeño, si no tengo estabilidad en mi trabajo, no puedo desarrollarme en él y si nos vamos a pensar que estoy desempeñando ese trabajo porque soy miembro de un partido político y mi estabilidad depende del tiempo en que ese partido se encuentre en el mando, no se puede decir que se gozará de estabilidad en él y por ende, el trabajador no se motivaría a realizar su mejor desempeño en él.

4. *¿Cuáles son las causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral?*

Los trabajadores no como no conocen ni del ante proyecto de ley procesal de trabajo, no pueden poner presión ante las autoridades para activar sus derechos, si fuera en una proceso oral, se agotaría todo, pero lo que pasa es que no hay seguridad jurídica para el trabajador, y hoy por hoy no existe todo eso.

Por tal razón el desconocimiento de estas leyes, genera un déficit en la cultura de ejercer acciones contra los empleadores que violan las garantías Constitucionales; para los empleados del sector privado existe el Amparo en caso de violaciones de procesos, que son los jueces quienes no los protegieron debidamente; en el caso

de los empleados públicos, de igual manera se protegen de esa manera; pero debido a la poca información y el miedo a reclamar los derechos, no se ejercen en todos los casos.

En materia Constitucional, los avances que ha hecho la Sala de lo Constitucional en materia de derechos laborales es significativo, ¿por qué? Porque jamás se había visto el reinstalo de un empleado público mediante una sentencia de la Sala de lo Constitucional, en el caso de los trabajadores por contrato, su garantía era el contrato, aunque el contrato durara un par de meses.

La sala de lo constitucional había venido dando Amparos a todos los empleados públicos que trabajaban por contratos...y es que aquí sucede un tema muy importante por principio los empleados públicos gozan de estabilidad laboral, en el sector público pasa por un servicio profesional, por la profesionalización de los servicios públicos, uno no puede ser profesional en algo si no soy especializada en el servicio que desempeño, si no tengo estabilidad en mi trabajo, no puedo desarrollarme en él y si nos vamos a pensar que estoy desempeñando ese trabajo porque soy miembro de un partido político y mi estabilidad depende del tiempo en que ese partido se encuentre en el mando, no se puede decir que se gozará de estabilidad en él y por ende, el trabajador no se motivaría a realizar su mejor desempeño en él.

5. *¿Qué impactos jurídico-sociales generan las resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la defensa de los derechos laborales?*

El impacto que han generado las resoluciones la actual sala se agradece, independientemente de las razones por las que hayan sido, hoy se tutelan de mejor manera los derechos de los trabajadores en la sociedad.

En materia Constitucional, los avances que ha hecho la Sala de lo Constitucional en materia de derechos laborales es significativo, ¿por qué? Porque jamás se había visto el reinstalo de un empleado público mediante una sentencia de la Sala de lo Constitucional, en el caso de los trabajadores por contrato, su garantía era el contrato, aunque el contrato durara un par de meses; por otro lado, en cuanto

al reinstalo de los empleados del sector privado, falta que éstos formen más sindicatos que les motiven a demandar en caso de violaciones a derechos.

- 6. *¿Cuáles son las condiciones externas o factores extrajurídicos que inciden en la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y cuáles son las condiciones que se requieren a corto plazo que representen garantías para la eficacia de los derechos laborales?***

La Ley de Servicio Civil está desfasada, tiene más de 50 años, y de igual forma el Código de Trabajo, de la misma forma la Ley de procedimientos Constitucionales, que si bien es cierto, es efectiva, pero no está adecuada para nuestra generación, así como la sociedad avanza, las leyes deben reformarse.

En muchas leyes no hay un mecanismo de protección, por eso también se ha hecho un ante proyecto de Ley de la Función Pública, este proyecto va en la misma sintonía del código Procesal de Trabajo y establece el mecanismo de tutela de Derechos Fundamentales porque tampoco en el sector público lo hay, la Ley de Servicio Civil es caduca, vieja, obsoleta y solo se aplica en las partes disciplinarias, por tal razón, el Amparo es la única vía para los empleados públicos, para poder defender sus derechos.

Pero como en todas las sociedades existen interese económicos superiores a los derechos de las masas; estos ante proyectos existen, lo único que la empresa privada no le conviene la aprobación de estas leyes, ya que afectaría su capital, ya que la innovación del mecanismo de tutela se implementaría en primera instancia, garantizando así, el reinstalo inmediato del empleado en caso de un despido, asimismo, la carga de la prueba ya no solo pertenece a empleado, sino también al empleador.

- 7. *¿La regulación obsoleta del proceso de Amparo impide la efectividad en la protección de los derechos laborales regulados por la Constitución de la Republica?***

De cierta manera sí, pero el Juez Constitucional debe arreglárselas para proteger de mejor manera los derechos.

La sala de lo constitucional había venido dando Amparos a todos los empleados públicos que trabajaban por contratos y es que aquí sucede un tema muy importante, y es la mejora del amparo por medio de la jurisprudencia, aunque la ley este desfasada, se puede avanzar mediante criterios jurisprudenciales.

8. *¿Ha tenido la Sala de lo Constitucional un papel activista o conservador, protagónico o deficiente sobre el tema del Proceso de Amparo en la defensa de los Derechos laborales?*

Actualmente las sentencias llevan una jurisprudencia de lo Civil, principios del Derecho Civil de las 5 de Segunda Instancia, solo dos son especializadas, las de San Salvador, y la Sala de lo Civil que conoce casación y esta conoce civil, laboral, mercantil, familia; y los magistrados no son especializados en materia laboral, pueden tener alguna experiencia, pero es algo mínimo, es como que a familia lleve un civilista! Eso es ilógico, y respecto a si, la Sala de lo Constitucional ha tenido un avance referente a la protección de Derechos Sociales, es lento pero no importa, ya que anterior mente ni se mencionaba el tema.

Entrevista. 4

Licenciado Abraham Atilio Abrego Hasbun. Sub Director Ejecutivo de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD).

1. *¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales?*

El proceso de Amparo es un mecanismo de protección para todos los que de una u otra manera se vean afectadas sus garantías constitucionales, un ejemplo de ello: Los empleados que son despedidos de manera injustificada y que por injerencia del juez que conoce de la causa, no se puede resolver a favor de éste, de esta manera puede recurrir a la Sala de lo Constitucional hacer efectivo el derecho que le atiende y de esa manera satisfacer su derecho en las instancias

correspondientes. Eso se da más en el sector privado, ya que en sector público existe más preparación y profesionalización de los empleados e incluso a pura práctica y experiencia conocen los mecanismos; incluso en el sector privado los empresarios no permiten la existencia de sindicatos y los sindicatos son las instancias que son las que promueven la capacitación.

2. *¿Es el Proceso de Amparo en materia Laboral un mecanismo reforzado de los derechos laborales?*

Si lo es, de la manera en que los ciudadanos al no ver protegido sus derechos por la vía de un proceso ordinario, se puede acceder a la Sala de lo Constitucional por medio de un Proceso de Amparo, existen muchas innovaciones por parte de la sala en cuanto a esta materia y el área de amparos.

La jurisprudencia ha definido qué casos nominalmente el empleador de un criterio cuando considere que es un empleado permanente y un cargo de confianza, eso no es tanto al arbitrio del empleador, sino que establece criterios (la Sala) en cuanto a definir a que rango pertenezca cada uno de ellos, por ejemplo, el manual de organización, cuales son las características para el puesto,, se obliga a revisar digamos, esos criterios y si considera que es permanente ya se le da estabilidad laboral, ya por esa vía digamos... ha reincorporado a varios destituidos. Dentro del tema laboral sindical es uno de los aspectos más relevantes.

3. *¿Que Criterios y Líneas Jurisprudenciales establece la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral, para determinar los derechos y garantías protegibles ante un Tribunal Constitucional?*

La Sala estableció un cambio radical respecto a los criterios de anteriores Salas, por ejemplo rompieron con el criterio de la estabilidad laboral de los trabajadores públicos, porque respecto a los criterios de salas anteriores de que no había estabilidad laboral, nosotros (FESPAD), presentamos un recurso de inconstitucionalidad contra la situación de plazas pero nos dijo la Sala que no consideraba el régimen de servicio público tiene sus características y que no entraba la estabilidad laboral pero esta sala había cambiado, porque hoy dice

que la estabilidad laboral no está ligada a que un trabajador sea de confianza, sino a comprobar si realiza funciones permanentes y reúne esas características para determinar la estabilidad laboral, porque ha asegurado una función vital dentro de la institución.

4. ¿Cuáles son las causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral?

Yo veo algunos esfuerzos sin embargo a falta de recursos, ejemplo: la Procuraduría General de la República debería promover los derechos laborales, el ministerio de trabajo ha hecho esfuerzos pero podría hacer más a través de campañas sistemáticas permanentes, promoción de los derechos laborales sindicales, muchos sindicatos han buscado y promovido por iniciativa propia; yo no conozco un programa por parte del Estado, es una carencia, el no dotar de información a los trabajadores sobre los derechos sindicales, evitando el acceso a la justicia, aunque existen avances, como las líneas de teléfono que atienden al público, la información disponible de parte de las instituciones del Estado a través del internet.

De esta manera se pretende concientizar a los empleados, tanto del sector privada como del sector público, que active el órgano jurisdiccional, para lograr mejor protección de los derechos.

5. ¿Qué impactos jurídico-sociales generan las resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la defensa de los derechos laborales?

Lo más relevante en materia de jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional en materia laboral es en cuanto a la estabilidad laboral, en particular para el sector público, porque el tema de la estabilidad de ellos, como es regulado por varias legislaciones no estaba tan definido como el Código Laboral y la estabilidad laboral en el sector público, como tiene otro régimen y ese tema estaba así un poco opaco, en cuanto a los trabajadores de confianza; en cuanto al aporte que

dio la Sala de lo Constitucional es definir con mayor precisión que se va entender por trabajadores de confianza y trabajadores permanentes.

- 6. ¿Cuáles son las condiciones externas o factores extrajurídicos que inciden en la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y cuáles son las condiciones que se requieren a corto plazo que representen garantías para la eficacia de los derechos laborales?**

En cuanto a la derogación o reforma de la Ley de Procedimientos Constitucionales, es importante decir, que no se le da el interés que merece para poner manos en el asunto y hacer que la sociedad avance jurídicamente.

Por otro lado, es difícil entender quienes están regulados por Ley de Salarios, Por contratos, Ley de la Carrera Administrativa; con que para un abogado es complicado, ya no digamos un empleado que no estudia las leyes, a parte que no es tan fácil recurrir porque en la Ley se señala un mecanismo, pero en la práctica no es tan accesible.

- 7. ¿La regulación obsoleta del proceso de Amparo impide la efectividad en la protección de los derechos laborales regulados por la Constitución de la Republica?**

Sí, pero con la jurisprudencia se puede decir que se suplen las falencias que puedan existir en el Proceso de Amparo. En muchos casos los jueces de primera instancia en materia laboral se inventan los procedimientos, de esta manera no se hace efectiva la protección del derecho, ya sea por falta de especialización e interés por ellos y también por la ley que lo regula.

- 8. ¿Ha tenido la Sala de lo Constitucional un papel activista o conservador, protagónico o deficiente sobre el tema del Proceso de Amparo en la defensa de los Derechos laborales?**

Lo más relevante en materia de jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional en materia laboral es en cuanto a la estabilidad laboral, en particular para el sector

público, porque el tema de la estabilidad de ellos, como es regulado por varias legislaciones no estaba tan definido como el Código Laboral y la estabilidad laboral en el sector público...como tiene otro régimen y ese tema estaba así un poco a paco, en cuanto a los trabajadores de confianza; en cuanto al aporte que dio la Sala de lo Constitucional es definir con mayor precisión que se va entender por trabajadores de confianza y trabajadores permanentes. La jurisprudencia a definido qué casos nominalmente el empleador de un criterio cuando considere que es un empleado permanente y un cargo de confianza, eso no es tanto al arbitrio del empleador, sino que establece criterios (la Sala) en cuanto a definir a que rango pertenezca cada uno de ellos, por ejemplo, el manual de organización, cuales son las características para el puesto, se obliga a revisar digamos, esos criterios y si considera que es permanente ya se le da estabilidad laboral, ya por esa vía digamos... ha reincorporado a varios destituidos. Dentro del tema laboral sindical es uno de los aspectos más relevantes.

3.2 Interpretación de Resultados.

A continuación se establecen las respuestas de los entrevistados en orden de las preguntas realizadas a cada uno de ellos, del que se hará un análisis comparativo en dos bloques: el primer bloque consiste en las entrevistas al Magistrado Blanco y el Licenciado Campos, y el segundo bloque de las entrevistas a los Licenciados Ábregos, Licenciada Núñez. Este método facilitará la comparación de respuestas.

3.2.1 Primer Bloque de Entrevistas.

Pregunta 1.

¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO

Hablar de Violación a Derechos Laborales, es preciso mencionar que Autoridades pueden violentar tales derechos, Las violaciones laborales constitucionales pueden ser cometidas

tanto por las autoridades administrativas como jurisdiccionales en estas últimas es recurrente ver temas como derecho de audiencia derecho de defensa, en sus diferentes modalidades como la falta de notificaciones o notificaciones inexactas, y dentro de la protección del derecho al trabajo, puede considerarse que existe esta violación cuando hay por ejemplo despidos arbitrarios o sin procedimientos, o cuando hay desmejoras en la estructura organizativa de la institución, ya sea desmejoras salariales o en las categorías o traslados injustificados, entonces el papel que juega el Proceso de Amparo en caso de Violación a Derechos laborales es importante ya que, anteriormente era un tema en el que se era de aspecto conservador, donde se ponía más atención a los derechos de carácter individuales hasta el año 1950, es donde sale a flote el tema de Amparo en Materia Laboral.

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS

Hay que partir que Amparo en Materia Laboral no se da, sino que a la Sala solo llega, ya que El Amparo es uno solo y es regido por materia Constitucional y el hecho que tenga relación con el Derecho Laboral, el Amparo es uno solo. No hay Amparo Familiar, Amparo Mercantil. Si bien son materias que tienen trasfondo, pero una vez entrando a la Sala, tiene autonomía respecto de la Materia, la denominación puede generar confusión, pero acarrea consecuencias sobre cómo se debe interpretar. Y respecto de cómo el proceso de Amparo en materia Laboral contrasta la violación a Derechos Laborales claro que el amparo en si ha tenido un avance significativo donde se enmarca, los derechos sociales y dentro de ello el Derecho Laboral.

- **Análisis Comparativo**

Es propio decir que la Violación a Derecho son un problema, al cual de manera paulatina se ha buscado solución, en El Salvador ya que siendo un país Subdesarrollado objeto de Globalización, donde se ve al ser humano como una máquina, olvidando que es un ser digno, al que se le violenta tal derecho al ser explotado, quienes guardan silencio ante las eminentes violaciones, por temor a perder su trabajo, forma en la que no llevarán ingresos a su casa, este es uno de los casos por lo que las violaciones a derechos son frecuentes en El Salvador, pero decir ya de manera concreta decir cuál ha sido, la respuesta del Estado mediante el Órgano Judicial, especificando la Sala de Lo Constitucional, basándonos en

lo que nos respondió el Magistrado Sidney Blanco, las resoluciones de 2010 a la fecha tienen un trasfondo de carácter social que, la anterior Sala no tenía tal criterio, es claro el entender su opinión ya que es claro que es una opción parcial ya que ve el problema desde fuera, caso contrario el Licenciado Campos, al decir que si bien es cierto el avance de la actual Sala, en referencia a los derechos Sociales es notorio, pero no así del todo lo que se espera de El principal Tribunal al momento de resolver en casos de carácter social, entre estas resoluciones lo que respecta al derecho de trabajo, ya que es notorio que se está resguardando intereses económicos de un sector en específico, es claro que no es el sector trabajador. Para poder decirse que se puede llegar a cumplir uno de los desafíos más grandes que tiene un país, subdesarrollo ante el fenómeno de la globalización, es el dar solución de acorde a la realidad propia es decir soluciones a problemas de El Salvador como tal.

PREGUNTA 2.

¿Es el Proceso de Amparo en materia Laboral, un mecanismo reforzado de los derechos laborales?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO.

En materia de amparo en general esta Sala se ha caracterizado en darle énfasis a la protección de los derechos sociales por un lado, derechos como al trabajo, salud, medio ambiente, educación en caso a la educación hay un amparo donde la asociación de colegios privados presentaron una demanda de amparo contra una ley que obliga que los incrementos de las cuotas escolares deben ser autorizadas por las asociaciones de padres de familia, entonces los colegios privados decían que eso les impedía el desarrollo. Ante un caso concreto, de la violación a derechos debidamente contemplados en la Constitución, existe un proceso ordinario, para responder a todo tipo de caso, pero si la persona no está satisfecha, puede acudir al proceso extraordinario que es El Amparo, Entonces claro que si es un mecanismo reforzado.

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS.

A mi Juicio el Amparo es uno solo y es regido por materia Constitucional y el hecho que tenga relación con el Derecho Laboral, el Amparo es uno solo, No hay Amparo Familiar,

Amparo Mercantil, Si bien son materias que tienen trasfondo, pero una vez entrando a la Sala, tiene autonomía respecto de la Materia, la denominación puede generar confusión, pero acarrea consecuencias sobre cómo se debe interpretar. A mi criterio es un mecanismo reforzado, ya que la Sala en muchos casos protege intereses políticos, olvidando el art 1 de la Constitución donde el único fin y objeto del Estado es el la persona, asimismo caso de los trabajadores, cuando sus derechos se ven violentados. El Amparo es un proceso Extraordinario que es utilizado, como respuesta a aquellas personas que no están conformes con una posible resolución emitida por una institución de carácter ordinaria.

- **Análisis Comparativo:**

El proceso de Amparo, es una manera de que del Control Constitucional, dando respuesta a la problemática de la violación a Derechos individuales o sociales, en El Salvador el proceso de Amparo procede siempre que el Derecho reclamado este expresado en la Constitución, en muchos casos existe el proceso ordinario, es decir se acude ante un Juzgado competente y conforme con la resolución de este Juez se procede a ir ante la Sala de lo Constitucional para Ampararse, es ahí donde se está viendo que efectivamente el Proceso de Amparo es un mecanismo reforzado, al tenerse claro que es un proceso con naturaleza extraordinaria, entendiéndose esta definición, de manera que se proceda a esta figura, claro, la opción de los entrevistados es similar al argumentar que el Proceso de Amparo es un mecanismo reforzado, ya que procede de manera extraordinario; es decir, cuando los derechos están siendo violentados. En suma, ambas posturas concuerdan, al decir que efectivamente es un mecanismo reforzado, aunque por otro lado la respuesta que la población espera no es la que estas Instituciones revelan, ya que muchas de estas demandas son desestimatorias y otras no se resuelven.

PREGUNTA 3.

¿Qué Criterios y Líneas Jurisprudenciales establece la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral, para determinar los derechos y garantías protegibles ante un Tribunal Constitucional?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO:

Esta sala ha pronunciado muchísimas sentencias relacionadas con el derecho al trabajo, específicamente al derecho a la estabilidad laboral, es tanta la demanda relacionada con la protección al derecho a la estabilidad laboral, que la sala ha tenido que emitir una sentencia que la sala ha denominado Estructurada. Un nuevo avance es el caso de las Sentencias Estructuradas, una modalidad de sentencias constitucionales que tienen por objeto resolver muchos problemas recurrentes, lo que hacen es que en un solo pronunciamiento se mencionan los distintos temas, para poder sentar precedente sobre esos mismos temas, y no solo eso, sino que a través de esas sentencias estructuradas se pretende corregir falencias del sistema que se ven como muy repetitivos.

El avance de la nueva Sala de lo Constitucional en materia de Amparo es la protección inmediata y la definición de cada uno de los cargos de confianza, empleados permanentes, servicios profesionales; y cada criterio que el empleador debe considerar al momento de contratar a un empleado.

En cuanto a la protección de los trabajadores por medio de un Amparo, Las sentencias de la sala de lo constitucional tienen carácter general y obligatorio y son de inmediato cumplimiento por las autoridades de manera que ninguna autoridad puede invocar vacíos legales si la jurisprudencia constitucional aborda y resuelve ese tema, entonces estas sentencias vienen a resolver una especie de violaciones reiteradas por parte de la administración pública, es una especie de concentración de problemas que el tribunal advierte que son muy repetitivos y que se necesitan concentrar y divulgar.

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS:

La Sala anterior a 2009, con respecto de los empleados públicos, por mucha experiencia y años que el empleado tuviera laborando en la institución, desarrollara funciones esenciales y permanentes, su contrato duraba lo que durara el contrato. Solamente se notificaba que no se le renovarían contratos; esta sala defendía que el Contrato era su seguridad, ya que a raíz de ello se dieron muchas demandas de Amparo.

Pero como los políticos captaron el mensaje, lo que se hizo en el Ministerio de Hacienda es renovar contrato cada mes, la actual Sala llegó a decir que esto era un abuso del Estado,

ya que se trataron a los empleados como objetos, y eso está prohibido por la Constitución; pero la anterior Sala solamente se limitaba a decir que su garantía era el contrato, y que si este vencía y no se renovaba, no podía existir una queja.

- **Análisis Comparativo:**

En cuanto al análisis comparativo de la evolución de la Sala de lo Constitucional ambos coinciden en diferentes puntos, el primero, con el avance de las Sentencias Estructuradas, que se propone una mejor protección a los derechos vulnerados, tanto para los agraciados, como para futuras violaciones.

Por otro lado, el licenciado Adolfo Campos afirma de manera categórica el avance de la Sala de lo Constitucional, en cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores y en la evolución que ha tenido la sala de lo Constitucional protegiendo mediante sus sentencias los derechos de los trabajadores.

PREGUNTA 4.

¿Cuáles son las causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO:

Las causas que han generado un déficit en la cultura sobre la defensa de derechos laborales, es la poca información y la negativa de las empresas a incentivar la creación de nuevos sindicatos, que son estos últimos, los que promueven la defensa de los derechos dentro de las empresas. Pero por otro lado, se ha hecho un gran avance, la dispersión de las leyes administrativas contribuye también a esa diversidad de procedimientos, para venir a interponer una demanda en materia de amparo deben haber agotado los recursos ordinarios, a través del amparo se refuerza la tutela de los derechos, o se entra a suplir aquellas deficiencias de las autoridades administrativas o jurisdiccionales que ni supieron cubrir, pero en la primera línea no está la sala de lo constitucional en la primera línea están las autoridades administrativas o jurisdiccionales que tutelan los derechos.

Cuando se exige que el acto que se reclama haya concluido la definitividad nos estamos refiriendo aquel interesado debería agotar previamente todos los recursos que la ley plantea y solo hasta entonces una vez agotados se deberían presentar a la sala.

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS:

Los empleados públicos, lo que se hace es una propagación a voces, “uno más vivo le aconseja al otro”, pueden llegar no monopolizar pero si a centralizar la información en cuanto a las empresa privada, se hace un formato de demanda y esa es la que ocupan todos, no hay creatividad en cuanto a ello o se contrata un abogado y se recomienda, o uno le cuenta a otro y se hace un “efecto contagio”, en el que todos presentan las pretensiones.

Otro caso, para que se protejan de mejor manera los derechos de los empleados públicos, “tóquele la cartera personal” antes se hablaba de responsabilidad del Estado, cuando un funcionario público violaba garantías Constitucionales, pero la Sala de lo Constitucional establece que el funcionario que tiene la responsabilidad esta debe ser personal y no del Estado, porque si es del Estado, el Estado somos nosotros, los salvadoreños, y por esa razón no les importaba a los funcionarios públicos.

- **Análisis Comparativo:**

En conclusión, los argumentos emitidos por el Magistrado Sídney Blanco son, la elaboración de nuevas leyes que protejan los derechos de los trabajadores, que les facilite la posibilidad de entablar una acción en contra de despidos arbitrarios o injustificados por parte del empleador. Por otro lado, la posibilidad de acceder a la justicia constitucional por medio de un Amparo en el caso de no haber satisfecho sus derechos en las instancias previas a la activación del mecanismo extraordinario que es el Amparo.

Caso contrario, el licenciado Gustavo Adolfo Campos, argumenta que no existe un mecanismo eficiente para la promoción de los derechos de los trabajadores, que vulgarmente le llama “CORRER LA VOZ” en el sentido que, no existe un medio oficial que los promociones, si no “alguien más vivo” que le enseñe al otro por medio de la experiencia en los tribunales.

Ha falta el interés por parte de la clase trabajadora, en cuanto a la legislación laboral y la conciencia de cómo la Globalización afecta los derechos laborales en el país, que cada día

que pasa, debe adaptarse a las nuevas exigencias del capitalismo, con ello, las legislaciones deben estar a la vanguardia con la protección y garantía de los ciudadanos.

PREGUNTA 5.

¿Qué impactos jurídico-sociales generan las Resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la constitucional en la Defensa de los Derechos laborales?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO

Esta sala ha pronunciado muchísimas sentencias relacionadas con el derecho al trabajo, específicamente al derecho a la estabilidad laboral, es tanta la demanda relacionada con la protección al derecho a la estabilidad laboral, que la sala ha tenido que emitir una sentencia que la sala ha denominado Estructurada. Las sentencias estructuradas son: una modalidad de sentencias constitucionales que tienen por objeto resolver muchos problemas recurrentes, lo que hacen es que en un solo pronunciamiento se mencionan los distintos temas, para poder sentar precedente sobre esos mismos temas, y no solo eso sino que a través de esas sentencias estructuradas se pretende corregir falencias del sistema que se ven como muy repetitivos. Las violaciones laborales constitucionales pueden ser cometidas tanto por las autoridades administrativas como jurisdiccionales en estas últimas es recurrente ver temas como derecho de audiencia derecho de defensa, en sus diferentes modalidades como la falta de notificaciones o notificaciones inexactas, y dentro de la protección del derecho al trabajo, puede considerarse que existe esta violación cuando hay por ejemplo despidos arbitrarios o sin procedimientos, o cuando hay desmejoras en la estructura organizativa de la institución, ya sea desmejoras salariales o en las categorías o traslados injustificados

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS

Es en el caso de los empleados públicos, que se puede decir que es un 70% de los Amparos con relación al Derecho Laboral, hay una minoría de casos que la sala ha entrado a conocer en materia de Derecho Laboral; está el caso de las mujeres en estado de gravidez, que han sido despedidas, aun siguiéndoles un procedimiento, pero la Sala sostiene que por más que se le siga un procedimiento, si esta empleada está embarazada, no se le puede despedir

asimismo, existe el caso de los directivos sindicales. En suma el impacto jurídico que tienen las Sentencias tanto al sector Público como Privado, sientan un precedente positivo. Dentro de las garantías procesales si se mantiene, su subsidiariedad, el agotamiento de recursos, el derecho en sede ordinaria, todo ello se mantiene, en cuanto al tercer grupo el reducido, se ha dado mucho pero de 2009 para acá se ha visto más, la sala adopta el criterio que la Sala deber no agotar recursos, en que se trate a una violación inminente, no entra el requisito del agotamiento, por ejemplo el de una mujer en estado de gravidez.

- **Análisis Comparativo:**

La postura de ambos entrevistados concuerdan al respecto de que el impacto jurídico de las sentencias referentes al sector público y privado han tenido un avance significativo, en cuanto al Magistrado Blanco, menciona que la Sala ha pronunciado muchísimas sentencias relacionadas con el derecho al trabajo, específicamente al derecho a la estabilidad laboral, es tanta la demanda relacionada con la protección al derecho a la estabilidad laboral, que la sala ha tenido que emitir una sentencia que la sala ha denominado Estructurada, donde se da respuesta a casi, todos los problemas de violación a derechos laborales que existen tanto en el sector público como privado, tomando en cuenta el caso de la estabilidad laboral para el sector público y privado que se debe argumentar en base a sus funciones, y el Licenciado Campos manifiesta que es claro el impacto que existe en el sector público y privado, referente a la estabilidad laboral ya que para la Anterior Sala era un tema sin importancia donde se manejaban temas obsoletos, ya que la realidad va cambiando asimismo el derecho por ello en la actualidad se puede ver una libertad Sindical, asimismo su reconocimiento por la jurisprudencia, es suma los dos están de acuerdo en que se ha dado un impacto de carácter positivo.

PREGUNTA 6.

¿Cuáles son las condiciones externas o factores extrajurídicos que inciden en la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y cuáles son las condiciones que se requieren a corto plazo que representen garantías para la eficacia de los derechos laborales?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO

Para aprobar una Ley, se debe trabajar en equipo, tanto el Órgano Legislativo y el Órgano y Ejecutivo así como el Órgano Judicial, pero es claro que siempre hay discrepancias y, el ponerse de acuerdo para aprobar una ley como lo es la Ley Procesal Constitucional, no es el hecho de que existan intereses propios que se estén cuidando, sino que, hay problemas que en su momento son de prioridad como el sector salud, educación seguridad, entonces este tema no se queda en el olvido sino, que se le deja en segundo plano.

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS

Es evidente que existen condiciones externas para la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional, que vengan a dar una eficacia a los Derechos Sociales entre ellos el Derecho Laboral, en primer momento las condiciones a corto plazo serian la Aprobación de un Código procesal de Trabajo, ya que se está ante ese abismo, debido a que solo el Código de Trabajo es el único elemento de normas que tienen estas personas para ampararse ante un caso de violación, en un segundo momento la creación de una Sala de lo Social, que tenga como único objetivo el conocimiento de caso respecto de tales derechos, así como personal capacitado, y olvidar el tema de un proceso escrito para los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa, y se dé un verdadero triangulo de justicia donde el juez escuche ambas partes y pueda de esa forma valorar la prueba. Concluyendo en decir que si realmente se tomara como base el Art 1 de la Constitución.

- **Análisis Comparativo**

Ante las dos posturas anteriores se puede ver, que es clara la deferencia de criterios referente a la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y las condiciones a corto plazo que tengan garantías para la eficacia de derechos laborales, sus argumentos son totalmente diferentes, como primero podemos ver que el Magistrado sostiene que la no Aprobación se debe a que no existe un trabajo en equipo entre los órganos del Estado, y que respecto de las condiciones a corto plazo para una eficacia, no es porque no se tenga iniciativa, sino en el camino se dan situaciones que requiere de mayor atención ejemplo la seguridad. Por otro lado el Licenciado Campos es firme al mantener su postura al decir, que se está ante conflictos de interés, y por ello se obstaculiza la Aprobación de la Ley Procesal Constitucional. Y en cuanto a las condiciones a corto plazo, de manera urgente

la Aprobación de un Código Procesal de Trabajo, que dé respuesta a los vacíos del Código de Trabajo.

PREGUNTA.7

¿La regulación obsoleta del proceso de amparo impide la efectividad en la protección de los derechos laborales regulados por la Constitución de la Republica.?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO

Claro que no impide la efectividad en la protección de los derechos sociales, al contrario su eficacia la podemos ver en sentencias estructuradas, Amparo 9-2013 del 6-06-14 sentencia estructurada. Las sentencias de la Sala de lo Constitucional, tienen carácter general y obligatorio y son de inmediato cumplimiento por las autoridades de manera que ninguna autoridad puede invocar vacíos legales si la jurisprudencia constitucional a abordado y resuelto ese tema, entonces estas sentencias vienen a resolver una especie de violaciones reiteradas por parte de la administración pública, es una especie de concentración de problemas que el tribunal advierte que son muy repetitivos y que se necesitan concentrar y divulgar. Hay temas importantes como la estabilidad laboral de mujeres embarazadas Amparo 4-84-2011, estabilidad laboral de cargos de confianzas Amparo 4-26 -2009, delimitación del cargo de confianza Amparo 3-97-2012 y la Inconstitucionalidad 53-2005 que se refiere a la indemnización por renuncia voluntaria. Entonces es propio decir que efectivamente el Proceso de Amparo si bien es cierto que no es un proceso nuevo, y su procedimiento esta en La Ley de Procedimientos Constitucionales ahí es claro que se debe de actualizar en base a la nueva realidad.

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS

Respecto de la actual Constitución, ya que antes de 1983 las leyes eran un poco atroces y subversivas debido al conflicto de guerra, por ello debe haber una relectura del Código de trabajo, así como una aprobación de un Código Procesal Laboral. Claramente Una reforma a la Ley de Procedimientos Constitucionales, donde todavía hay vacíos que de alguna manera afectan, las nuevas realidades, ejemplo de ello la no elaboración de una Ley de Amparo así como se puede ver en otros países de América Latina.

Hubo un caso en que la ley establece que se puede presentar un recurso tres días después de la notificación de la sentencia, pues este abogado ya esperaba esta resolución y se le notificó en la mañana sobre la sentencia, y esa misma mañana presento el recurso respectivo, y el Juez alegó que lo estaba presentando un día antes del plazo estimado. Es decir, estos son los jueces que aún existen en cuanto a una interpretación taxativa de la Constitución, siendo que la ley establece que se puede presentar el recurso desde el día de la notificación hasta el tercer día hábil.

- **Análisis Comparativo**

Existe una evidente contradicción entre los entrevistados, ya que para el primero no hay impedimento para la efectiva protección de Derechos, mediante el proceso de Amparo, abonando que si es preciso adecuarlo a la realidad, y manifestando que La Sala de Lo Constitucional ha tenido un precedente respecto de Sentencias Estructuradas, que viene a dar respuesta a la vulneración de derechos laborales. Y el Licenciado Campos de manera negativa argumenta que el proceso de Amparo no ha tenido un avance que dé solución a la problemática de vulneración a Derechos Laborales. Y repitiendo que no debe ser un proceso escrito respecto de un litigio Laboral.

PREGUNTA 8.

¿Ha tenido la Sala de lo Constitucional un papel activista o conservador, protagónico o deficiente sobre el tema del Proceso de Amparo en la defensa de los Derechos laborales?

MAGISTRADO EDWARD SIDNEY BLANCO

Esta Sala ha pronunciado muchísimas sentencias relacionadas con el derecho al trabajo, específicamente al derecho a la estabilidad laboral, es tanta la demanda relacionada con la protección al derecho a la estabilidad laboral, que la sala ha tenido que emitir una sentencia que la Sala ha denominado Estructurada. Una modalidad de sentencias constitucionales que tienen por objeto resolver muchos problemas recurrentes, lo que hacen es que en un solo pronunciamiento se mencionan los distintos temas, para poder sentar precedente sobre esos mismos temas, y no solo eso sino que a través de esas sentencias estructuradas se pretende

corregir falencias del sistema que se ven como muy repetitivos, se puede decir que el avance ha sido notorio.

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO CAMPOS

La Sala anterior a 2009, con respecto de los empleados públicos, por mucha experiencia y años que el empleado tuviera laborando en la institución, desarrollara funciones esenciales y permanentes, su contrato duraba lo que durara el contrato. Solamente se notificaba que no se le renovarían contrato; esta sala defendía que el Contrato era su seguridad, ya que a raíz de ello se dieron muchas demandas de Amparo. Pero como los políticos captaron el mensaje, lo que se hizo en el Ministerio de Hacienda es renovar contrato cada mes, la actual Sala llego a decir que esto era un abuso del Estado, ya que se trataron a los empleados como objetos, y eso está prohibido por la Constitución; pero la anterior Sala solamente se limitaba a decir que su garantía era el contrato, y que si este vencía y no se renovaba, no podía existir una queja. Pero no hay que dejar fuera de ello los diferentes tipos de contratación, ya que muchos se rigen conforme a las disposiciones Generales de presupuesto, y otros que están por la Ley de Servicio Civil.

- **Análisis Comparativo**

El avance de la Sala actual en comparación con la Sala de 2007 ha sido notoria afirman ambos entrevistados, ya que se habla de la modalidad de Sentencias Estructuradas que se conceptualiza en el apartado anterior, concluyendo que el avance es positivo y se espera que se siga dando respuesta a las peticiones del pueblo como único soberano, y fin del Estado olvidando los propios intereses y poniendo en primer lugar a la persona con su principal principio, como lo es la Dignidad Humana que se puede ver vulnerado en un mundo globalizado al que no le interesa el desarrollo, cultural, social y menos económico de este mismo, sino como una maquina a la que se le debe sacar el mayor beneficio posible.

3.3.1.2 Segundo Bloque de Entrevistas:

PREGUNTA 1.

¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales?

LICENCIADA ENA LILIAN NUÑEZ

La importancia del proceso de Amparo es de vital importancia en la protección de garantías que instancias previas no se protegieron; es el caso de los trabajadores públicos que muchos, acuden directamente a la Sala de lo Constitucional a que se les reinstale en su trabajo en caso de haberlo perdido, para ello es la función de las medidas cautelares, en el Proceso de Amparo; una persona no le debería causar ningún perjuicio el hecho de cumplir con sus necesidades familiares, y el no cumplir con las necesidades familiares es un perjuicio para la misma sociedad, la persona humana es el fin del Estado y la familia es el núcleo de la sociedad, entonces el Estado tiene que velar porque las personas puedan trabajar pero al mismo tiempo puedan vivir con sus obligaciones familiares, actualmente no hay un mecanismo de protección por el mismo hecho de proteger esos derechos.

LICENCIADO ABRAHAM ABREGO:

El proceso de Amparo es un mecanismo de protección para todos los que de una u otra manera se vean afectadas sus garantías constitucionales, un ejemplo de ello: Los empleados que son despedidos de manera injustificada y que por injerencia del juez que conoce de la causa, no se puede resolver a favor de éste, de esta manera puede recurrir a la Sala de lo Constitucional hacer efectivo el derecho que le atiende y de esa manera satisfacer su derecho en las instancias correspondientes. Eso se da más en el sector privado, ya que en sector público existe más preparación y profesionalización de los empleados e incluso a pura práctica y experiencia conocen los mecanismos; incluso en el sector privado los empresarios no permiten la existencia de sindicatos y los sindicatos son las instancias que son las que promueven la capacitación.

• Análisis Comparativo:

En cuanto a la figura del proceso de Amparo, ambos entrevistados concluyen en su efecto positivo en la sociedad para la protección de sus derechos, ya que es un mecanismo que tutela de derechos. Ena, defiende el proceso de Amparo como un mecanismo de tutela de derechos, pero a la vez hace una crítica al mencionar el mecanismo de Tutela que funcionaría como un Amparo que podría conocer el juez en primera instancia, si se aprobara el Código procesal de trabajo, y de hecho el proceso se llamaría “proceso de tutela”, con ello, se pretende impulsar el avance de la sociedad, y desde nuestro punto de

vista, existe la voluntad de cambio, de transformación en una sociedad aglomerada y convulsionada, pero por diversos factores como el poder político y económico de las grandes empresas, no agiliza este trámite en la Asamblea Legislativa.

Abraham, por su parte menciona que las violaciones a los derechos de los trabajadores se dan más en el sector privado, ya que los trabajadores no ejercen sus derechos por falta de conocimiento, alegando que los empleados públicos, debido a su “profesionalización” conocen más del mecanismo, y por eso lo ejercen más.

Desde el punto de vista crítico, Abraham, se encuentra en una Institución que asegura el conocimiento y difusión de los derechos de la sociedad, asimismo, la protección de los mismos, por lo tanto, es difícil aceptar que lastimosamente la sociedad que brinda sus servicios a la empresa privada, conoce menos de los derechos que lo protegen, siendo ésta la mayoría.

PREGUNTA 2

¿Es el Proceso de Amparo en materia Laboral un mecanismo reforzado de los derechos laborales?

LICENCIADA ENA LILIAN NUÑEZ:

Si, comparando las demás legislaciones, no nos encontramos a la vanguardia, pero con este mecanismo se pretende reforzar la protección de los derechos no solo de los trabajadores, sino también de la sociedad completa, la creación de una Sala de lo Social va en esa sintonía. La creación de esta Sala es una propuesta, un diagnostico que se hizo al momento de llevar el proyecto del Código Procesal de Trabajo, no solo laboral porque es mucho pedir; pero tomando en cuenta la precariedad en la que estamos y que también lo difícil que sería crear una sala de lo Laboral, al menos una sala que conozca los Derechos Sociales.

LICENCIADO ABRHAM ABREGO:

Si lo es, de la manera en que los ciudadanos al no ver protegido sus derechos por la vía de un proceso ordinario, se puede acceder a la Sala de lo Constitucional por medio de un Proceso de Amparo, existen muchas innovaciones por parte de la Sala, en cuanto a esta materia y el área de amparos.

La jurisprudencia ha definido qué casos nominalmente el empleador de un criterio cuando considere que es un empleado permanente y un cargo de confianza, eso no es tanto al arbitrio del empleador, sino que establece criterios (la Sala) en cuanto a definir a que rango pertenezca cada uno de ellos, por ejemplo, el manual de organización, cuales son las características para el puesto,, se obliga a revisar digamos, esos criterios y si considera que es permanente ya se le da estabilidad laboral, ya por esa vía digamos... ha reincorporado a varios destituidos. Dentro del tema laboral sindical es uno de los aspectos más relevantes.

- **Análisis Comparativo**

Ambos entrevistados concluyen en la idea de que el Amparo es un mecanismo de protección que es muy efectivo para los ciudadanos, que de manera sistemática se va evolucionando en el tiempo por medio de la Jurisprudencia y que falta mucho por mejorar, pero que en la actualidad es, muy efectivo para la protección de las garantías constitucionales.

PREGUNTA 3

¿Qué Criterios y Líneas Jurisprudenciales establece la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral, para determinar los derechos y garantías protegibles ante un Tribunal Constitucional?

LICENCIADA ENNA LILIAN NUÑEZ:

En materia Constitucional, los avances que ha hecho la Sala de lo Constitucional en materia de derechos laborales es significativo, ¿por qué? Porque jamás se había visto el reinstalo de un empleado público mediante una sentencia de la Sala de lo Constitucional, en el caso de los trabajadores por contrato, su garantía era el contrato, aunque el contrato durara un par de meses. La sala de lo constitucional había venido dando Amparos a todos los empleados públicos que trabajaban por contratos; y es que aquí donde sucede un tema muy importante por principio los empleados públicos gozan de estabilidad laboral, en el sector público pasa por un servicio profesional, por la profesionalización de los servicios públicos, uno no puede ser profesional en algo si no soy especializada en el servicio que desempeño, si no tengo estabilidad en mi trabajo, no puedo desarrollarme en él y si nos vamos a pensar que estoy desempeñando ese trabajo porque soy miembro de un partido político y mi

estabilidad depende del tiempo en que ese partido se encuentre en el mando, no se puede decir que se gozará de estabilidad en él y por ende, el trabajador no se motivaría a realizar su mejor desempeño en él.

LICENCIADO ABRAHAM ABREGO:

La Sala estableció un cambio radical respecto a los criterios de anteriores Salas, por ejemplo rompieron con el criterio de la estabilidad laboral de los trabajadores públicos, porque respecto a los criterios de salas anteriores de que no había estabilidad laboral, nosotros (FESPAD), presentamos un recurso de inconstitucionalidad contra la situación de plazas pero nos dijo la Sala que no consideraba el régimen de servicio público tiene sus características y que no entraba la estabilidad laboral pero esta sala había cambiado, porque hoy dice que la estabilidad laboral no está ligada a que un trabajador sea de confianza, sino a comprobar si realiza funciones permanentes y reúne esas características para determinar la estabilidad laboral, porque ha asegura un función vital dentro de la institución.

• **Análisis Comparativo**

Se observa como coinciden ambos entrevistados en cuanto a los cambios significativos que se dieron gradualmente en la Sala de lo Constitucional por parte de los criterios y líneas jurisprudenciales referentes a los Amparos en materia de derechos sociales. Para la licenciada Enna Lilian, la sala ha considerado el Amparo como un mecanismo de tutela más que todo para los empleados públicos, que por diversas razones, hacen más uso de él, que en el sector privado, que por agotar vías previas a El Amparo, tampoco se encuentra lo suficientemente informados al respecto.

Con los cambios que ha realizado la Sala de lo Constitucional (que se ha hecho notar por toda la sociedad), desde nuestro punto de vista, muchos de ellos, atienden a intereses políticos y económicos, pero, sea cual sea el motivo de este cambio, ha favorecido a la sociedad; los anteriormente entrevistados, pueden dar fe de ello, debido a la estrecha relación que tienen con las resoluciones emitidas en materia laboral, ya que atienden constantemente casos relacionados a esta área.

PREGUNTA 4

¿Cuáles son las causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral?

LICENCIADA ENA LILIAN NUÑEZ

Los trabajadores no como no conocen ni del ante proyecto de ley procesal de trabajo, no pueden poner presión ante las autoridades para activar sus derechos, si fuera en una proceso oral, se agotaría todo, pero lo que pasa es que no hay seguridad jurídica para el trabajador, y hoy por hoy no existe todo eso.

Por tal razón el desconocimiento de estas leyes, genera un déficit en la cultura de ejercer acciones contra los empleadores que violan las garantías Constitucionales; para los empleados del sector privado existe el Amparo en caso de violaciones de procesos, que son los jueces quienes no los protegieron debidamente; en el caso de los empleados públicos, de igual manera se protegen de esa manera; pero debido a la poca información y el miedo a reclamar los derechos, no se ejercen en todos los casos.

En materia Constitucional, los avances que ha hecho la Sala de lo Constitucional en materia de derechos laborales es significativo, ¿por qué? Porque jamás se había visto el reinstalo de un empleado público mediante una sentencia de la Sala de lo Constitucional, en el caso de los trabajadores por contrato, su garantía era el contrato, aunque el contrato durara un par de meses.

La sala de lo constitucional había venido dando Amparos a todos los empleados públicos que trabajaban por contratos...y es que aquí sucede un tema muy importante por principio los empleados públicos gozan de estabilidad laboral, en el sector público pasa por un servicio profesional, por la profesionalización de los servicios públicos, uno no puede ser profesional en algo si no soy especializada en el servicio que desempeño, si no tengo estabilidad en mi trabajo, no puedo desarrollarme en él y si nos vamos a pensar que estoy desempeñando ese trabajo porque soy miembro de un partido político y mi estabilidad depende del tiempo en que ese partido se encuentre en el mando, no se puede decir que se gozará de estabilidad en él y por ende, el trabajador no se motivaría a realizar su mejor desempeño en él.

LICENCIADO ABRAHAM ABREGO:

Yo veo algunos esfuerzos sin embargo a falta de recursos, ejemplo: la Procuraduría General de la republica debería promover los derechos laborales, el ministerio de trabajo ha hecho esfuerzos pero podría hacer más a través de campañas sistemáticas permanentes, promoción de los derechos laborales sindicales, muchos sindicatos han buscado y promovido por iniciativa propia; yo no conozco un programa por parte del Estado, es una carencia, el no dotar de información a los trabajadores sobre los derechos sindicales, evitando el acceso a la justicia, aunque existen avances, como las líneas de teléfono que atienden al público, la información disponible de parte de las instituciones del Estado a través del internet.

De esta manera se pretende concientizar a los empleados, tanto del sector privada como como del sector público, que active el órgano jurisdiccional, para lograr mejor protección de los derechos.

- **Análisis Comparativo:**

De todo lo anterior, por parte de la Licenciada Ena Lilian Núñez, afirma que una parte de los trabajadores tiene el conocimiento para demandar irregularidades en su empleo, pero por miedo a perder su trabajo no lo hacen; pero existe otro número (la mayoría) que no lo hacen por no conocer las leyes que protegen sus derechos y por ende no pueden exigirlos.

Por otro lado, el Licenciado Abraham Abrego agrega que existen recursos que procuran el conocimiento y propagación de las leyes, como por ejemplo la iniciativa de FESPAD de establecer mesas de dialogo, que llevan al centro las violaciones que sufren diferentes empleados de diferentes empresas e instituciones.

En conclusión, ambos manifiestan el déficit por parte de la clase trabajadora, de no conocer las leyes que protegen sus derechos; pero agregan el esfuerzo por parte del Estado, de poner manos en el asunto; cabe mencionar la incidencia que tiene la falta de interés por parte de los propios empleados, al conocer de la ley, o al menos de los derechos esenciales irrenunciables, otorgados por la Constitución de la Republica.

PREGUNTA.5

¿Qué impactos jurídico-sociales generan las resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la defensa de los derechos laborales?

LICENCIADA ENA LILIAN NUÑEZ:

El impacto que han generado las resoluciones la actual sala se agradece, independientemente de las razones por las que hayan sido, hoy se tutelan de mejor manera los derechos de los trabajadores en la sociedad.

En materia Constitucional, los avances que ha hecho la Sala de lo Constitucional en materia de derechos laborales es significativo, ¿por qué? Porque jamás se había visto el reinstalo de un empleado público mediante una sentencia de la Sala de lo Constitucional, en el caso de los trabajadores por contrato, su garantía era el contrato, aunque el contrato durara un par de meses; por otro lado, en cuanto al reinstalo de los empleados del sector privado, falta que éstos formen más sindicatos que les motiven a demandar en caso de violaciones a derechos.

LICENCIADO ABRAHAM ABREGO

Lo más relevante en materia de jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional en materia laboral es en cuanto a la estabilidad laboral, en particular para el sector público, porque el tema de la estabilidad de ellos, como es regulado por varias legislaciones no estaba tan definido como el Código Laboral y la estabilidad laboral en el sector público, como tiene otro régimen y ese tema estaba así un poco opaco, en cuanto a los trabajadores de confianza; en cuanto al aporte que dio la Sala de lo Constitucional es definir con mayor precisión que se va entender por trabajadores de confianza y trabajadores permanentes.

- **Análisis Comparativo**

Ambos entrevistados concluyen en que los efectos jurídico - sociales de la sociedad a causa de las resoluciones de la Sala de lo Constitucional en materia laboral, en cuanto al avance de la jurisprudencia; estableciendo la protección de los trabajadores en cuanto a la estabilidad laboral tanto de los trabajadores públicos y del sector privado; es muy importante recalcar que estos avances provocan efectos positivos en la actualidad, ya que

los derechos sociales deben tomárseles gran importancia en cuanto a su tutela, por el hecho que, estos complementan el bienestar de los derechos fundamentales.

Para nuestra sociedad es muy difícil reconocer los avances positivos que pueda tener una resolución emitida por la Sala de lo Constitucional, sin hacer de lado el pensamiento político, que se encierra en intereses personales; pero sea cual sea el motivo; la sociedad salvadoreña avanza, por medio de la jurisprudencia.

PREGUNTA.6

¿Cuáles son las condiciones externas o factores extrajurídicos que inciden en la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y cuáles son las condiciones que se requieren a corto plazo que representen garantías para la eficacia de los derechos laborales?

LICENCIADA ENA LILIAN NUÑEZ

La Ley de Servicio Civil está desfasada, tiene más de 50 años, y de igual forma el Código de Trabajo, de la misma forma la Ley de procedimientos Constitucionales, que si bien es cierto, es efectiva, pero no está adecuada para nuestra generación, así como la sociedad avanza, las leyes deben reformarse.

En muchas leyes no hay un mecanismo de protección, por eso también se ha hecho un ante proyecto de Ley de la Función Pública, este proyecto va en la misma sintonía del código Procesal de Trabajo y establece el mecanismo de tutela de Derechos Fundamentales porque tampoco en el sector público lo hay, la Ley de Servicio Civil es caduca, vieja, obsoleta y solo se aplica en las partes disciplinarias, por tal razón, el Amparo es la única vía para los empleados públicos, para poder defender sus derechos.

Pero como en todas las sociedades existen interese económicos superiores a los derechos de las masas; estos ante proyectos existen, lo único que la empresa privada no le conviene la aprobación de estas leyes, ya que afectaría su capital, ya que la innovación del mecanismo de tutela se implementaría en primera instancia, garantizando así, el reinstalo inmediato del empleado en caso de un despido, asimismo, la carga de la prueba ya no solo pertenece a empleado, sino también al empleador.

LICENCIADO ABRAHAM ABREGO:

En cuanto a la derogación o reforma de la Ley de Procedimientos Constitucionales, es importante decir, que no se le da el interés que merece para poner manos en el asunto y hacer que la sociedad avance jurídicamente.

Por otro lado, es difícil entender quienes están regulados por Ley de Salarios, Por contratos, Ley de la Carrera Administrativa; con que para un abogado es complicado, ya no digamos un empleado que no estudia las leyes, a parte que no es tan fácil recurrir porque en la Ley se señala un mecanismo, pero en la práctica no es tan accesible

- **Análisis Comparativo**

En cuanto al retraso de la sociedad, ambos entrevistados están totalmente en sintonía con sus razones; por otro lado, el caso de las leyes reguladoras de los derechos laborales, incluyendo la Ley de Procedimientos Constitucionales, se encuentran en un “laberinto jurídico”, debido a la confusión que genera en la sociedad y el retraso de estas con las nuevas generaciones.

Los factores externos que impiden el desarrollo de la sociedad salvadoreña, son los intereses de la empresa privada y las grandes corporaciones y maquilas, que generan muchos empleos y que al suceder esto; las empresas dejarían de invertir su capital en suelo salvadoreño, provocando despidos masivos en diferentes áreas de trabajo; además la poca conciencia social de los empresarios al proporcionar mejores condiciones a la clase trabajadora.

Existen Organismos Internacionales, como la OIT, que impulsa el desarrollo de las Legislaciones en la región Centroamericana, en El Salvador, el anteproyecto del Código Procesal de Trabajo, busca una mayor tutela a los derechos de los trabajadores; lo que se necesita, es mayor presión por parte de la clase trabajadora, de la sociedad misma al momento de luchar por sus derechos; es una forma de demostrar a las autoridades competentes, que no deben anteponer intereses personales, para favorecer ciertas empresas al no aprobar este cuerpo de ley, que seguramente ayudara con el desarrollo de la sociedad.

PREGUNTA.7

¿La regulación obsoleta del proceso de Amparo impide la efectividad en la protección de los derechos laborales regulados por la Constitución de la Republica?

LICENCIADA ENA LILIAN NUÑEZ:

De cierta manera sí, pero el Juez Constitucional debe arreglárselas para proteger de mejor manera los derechos.

La sala de lo constitucional había venido dando Amparos a todos los empleados públicos que trabajaban por contratos y es que aquí sucede un tema muy importante, y es la mejora del amparo por medio de la jurisprudencia, aunque la ley este desfasada, se puede avanzar mediante criterios jurisprudenciales.

LICENCIADO ABRAHAM ABREGO:

Sí, pero con la jurisprudencia se puede decir que se suplen las falencias que puedan existir en le Proceso de Amparo. En muchos casos los jueces de primera instancia en materia laboral se inventan los procedimientos, de esta manera no se hace efectiva la protección del derecho, ya sea por falta de especialización e interés por ellos y también por la ley que lo regula.

- **Análisis Comparativo**

En ambos casos se afirma, que existen falencias en cuanto a la protección de derechos en general mediante el amparo por el procedimiento a seguir. En cuanto a la primera entrevista, afirma (la licenciada EnaNuñez) que se pueden cubrir esos vacíos por medio de jurisprudencia, y que de hecho eso se hace y en el caso del Licenciado Abrego, manifiesta que las falencias del mecanismo de defensa del Amparo, deviene de los vacíos manifiestos en los tribunales de primera y segunda instancia.

Pero también hay que recalcar los cambios realizados por la Sala de lo Constitucional mediante jurisprudencia, de esta manera logran superar (de cierta manera), los vacíos que existen, por causa de las regulaciones obsoletas que no se adecuan a los cambios que la sociedad tiene.

PREGUNTA. 8

¿Ha tenido la Sala de lo Constitucional un papel activista o conservador, protagónico o deficiente sobre el tema del Proceso de Amparo en la defensa de los Derechos laborales?

LICENCIADA ENA LILIAN NUÑEZ

Actualmente las sentencias llevan una jurisprudencia de lo Civil, principios del Derecho Civil de las 5 de Segunda Instancia, solo dos son especializadas, las de San Salvador, y la Sala de lo Civil que conoce casación y esta conoce civil, laboral, mercantil, familia; y los magistrados no son especializados en materia laboral, pueden tener alguna experiencia, pero es algo mínimo, es como que a familia lleve un civilista! Eso es ilógico, y respecto a si, la Sala de lo Constitucional ha tenido un avance referente a la protección de Derechos Sociales, es lento pero no importa, ya que anterior mente ni se mencionaba el tema.

LICENCIADO ABRHAM ABREGO

Lo más relevante en materia de jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional en materia laboral es en cuanto a la estabilidad laboral, en particular para el sector público, porque el tema de la estabilidad de ellos, como es regulado por varias legislaciones no estaba tan definido como el Código Laboral y la estabilidad laboral en el sector público... como tiene otro régimen y ese tema estaba así un poco a poco, en cuanto a los trabajadores de confianza; en cuanto al aporte que dio la Sala de lo Constitucional es definir con mayor precisión que se va entender por trabajadores de confianza y trabajadores permanentes. La jurisprudencia a definido qué casos nominalmente el empleador de un criterio cuando considere que es un empleado permanente y un cargo de confianza, eso no es tanto al arbitrio del empleador, sino que establece criterios (la Sala) en cuanto a definir a que rango pertenezca cada uno de ellos, por ejemplo, el manual de organización, cuales son las características para el puesto, se obliga a revisar digamos, esos criterios y si considera que es permanente ya se le da estabilidad laboral, ya por esa vía digamos... ha reincorporado a varios destituidos. Dentro del tema laboral sindical es uno de los aspectos más relevantes.

- **Análisis Comparativo**

La postura de ambos, es similar, a la evidencia que existe en cuanto al avance respecto a cómo proteger los Derechos Sociales y entre ellos Derechos Laborales, ya que se puede hablar de una libertad Sindical, ejemplo de ello, y considera que los avances deben seguir

ya que son necesarios para resolver la problemática, de violación a Derechos Laborales en El Salvador, ya que se observa que la Sala de lo Constitucional ha dejado de lado el papel conservador y se ha vuelto más social.

3.3 Análisis de Resultado

El resultado investigativo y el aporte de los entrevistados especialistas han contribuido a la realización de la presente tesis sobre el Amparo en materia Laboral, la cual ha aportado grandes conocimientos para el grupo investigador, esperando sea satisfactorio para los lectores. Toda investigación necesita ser comprobada, por ello, en este punto se desarrollará el análisis del enunciado del problema y el logro de los objetivos e hipótesis, relacionando su comprobación con el desarrollo investigativo.

3.3.1 Análisis del Enunciado del Problema.

Enunciado principal:

¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales; y la necesidad de que los trabajadores tengan conocimiento del mismo, para que puedan defender sus derechos ante una Jurisdicción Constitucional, propiciando así el aumento de demandas ante la Sala de lo Constitucional?

Se realizará el análisis desglosando cada una de las partes que componen el enunciado. En primer lugar, en cuanto a la importancia de la figura del Amparo en materia Laboral, es un punto que se ha resaltado en el transcurso de la investigación, este se resume, es un Proceso Constitucional *que tiene como finalidad la garantía o tutela de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente: Estabilidad laboral, Garantías del Debido Proceso: Derecho de Defensa, de Audiencia, Derecho a la Jurisdicción, Seguridad Jurídica, frente a actos de los funcionarios públicos, y de los particulares o empleadores, ante la obstaculización del ejercicios de los mismos, o ante violaciones actuales o inminentes, teniendo como único fin buscar la plena vigencia de la Constitución y el restablecimiento del derecho constitucional violentado al estado en que se encontraba.* Este punto está contenido en el Objetivo General 2, así como en la fundamentación del problema en la “Presentación del Proyecto de Investigación”, en los temas 1.2.1 “La importancia del Proceso de Amparo Laboral como mecanismo para lograr la eficacia de los Derecho Laborales.”, (véase página 36) y 1.2.3 “La eficacia de los Derechos Laborales en relación

al principio de Supremacía Constitucional y el Control de Constitucionalidad.”, (véase, página 42). Este punto se relaciona en la pregunta número 1 realizada a los entrevistados, en donde argumentaron la importancia del Proceso de Amparo en materia Laboral porque estos derechos son más sensibles a la población (véase, páginas 217 y 222).

En cuanto a la necesidad de que los Trabajadores tengan conocimiento del mismo, para que puedan defender sus derechos ante una Jurisdicción Constitucional, propiciando así el aumento de demandas ante la Sala de lo Constitucional, el grupo investigador comprobó una misma postura de los entrevistados, es decir, (1) que hay necesidad que todos los trabajadores ya sean privados o públicos conozcan sus derechos laborales consagrados en la Constitución. Necesidad entre comillas porque sería más bien un beneficio o un aporte que una necesidad. En las respuestas de las unidades de análisis fueron indispensables para ampliar la concepción del grupo, pues se sostenía la necesidad del conocimiento del Proceso Constitucional de Amparo en materia Laboral.

En lo que respecta en la necesidad de conocer el Proceso de Amparo en materia Laboral, trae consigo también conocer todos los derechos y garantías laborales reconocidas en nuestra Carta Magna que son exigibles mediante Amparo para activar la jurisdicción Constitucional. A un trabajador se le hace difícil plantear una Demanda de Amparo porque no sabe que tiene tales derechos, y muchas veces lo sabe, pero considera mejor desistir en la defensa de los mismos porque un Proceso Constitucional le generaría gastos, a los cuales no puede y no quiere hacer, es entonces un problema generalizado, en su mayoría de los casos el problema se repite. Además, se considera importante que la Sala de lo Constitucional mantenga Criterios Jurisprudenciales uniformes, así también es esta misma Sala como máximo interprete de la Constitución desarrolle el contenido de los derechos y garantías en favor de los trabajadores, porque las leyes en materia laboral son muy escuetas o el peor del caso están desfasadas, y esto último es porque no existe de parte del legislador voluntad política para aprobar el nuevo Código Procesal Constitucional, y el Código Procesal Laboral, aunado a lo anterior también se considera que la no aprobación de estos instrumentos jurídicos, contribuye de manera negativa al desconocimiento del mecanismo idóneo por excelencia, pues no se posee un conocimiento generalizado de este mecanismo, en gran parte porque no todas las personas están al tanto del quehacer jurisprudencial, por ello que se concluye que la afirmación de “una necesidad” no es adecuada, sino más bien,

constituiría un aporte importante para evitar un futuro cambio de criterios sobre esta figura, y para contrarrestar el déficit de conocimiento, que es el siguiente punto a analizar.

El desconocimiento de la población sobre el Proceso Constitucional de Amparo en materia Laboral, sigue siendo un factor determinante a la hora de interponer las demandas de este mecanismo sobre derechos laborales, opinión que hizo referencia la Licenciada Enna Lilian Núñez al considerar que hay muy pocos reclamos de los ciudadanos frente a las constantes violaciones de derechos laborales, y manifiesta que *“el desconocimiento es la causa para la escasa producción de demandas de Amparo”* (**Segundo Bloque de Preguntas, Pregunta 4, véase, Página 255**).

Como último punto en el análisis del enunciado principal se encuentra el aumento de demandas sobre Amparo en materia Laboral, el cual está relacionado con la necesidad de los contrapesos sociales, es decir, el poder social frente al poder político para hacer voz en la lucha de la defensa de los derechos laborales. El énfasis en la educación a la población constituye uno de los desafíos planteados, argumentado como “un cambio de visión por parte de la población” en respuesta del Magistrado Blanco (**primer bloque de entrevistas, pregunta 4, véase, página 241**). Pero, no se trata de presentar demandas solo para aumentar el número de las mismas, sino de una adecuada interposición de demandas para que estas no resulten en improcedencias, inadmisibilidades o sobreseimientos.

El enunciado secundario establece: **¿Qué impactos jurídico-sociales generan las Resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la cultura constitucional sobre la Defensa de los Derechos laborales?**

Los derechos sociales, y los derechos laborales se han reconocido como normas de eficacia limitada, pues contienen la exigencia de un obligatorio desarrollo posterior para su eficacia plena (**Véase Capítulo II, Argumentos a favor, en “La eficacia de los Derechos Laborales en relación al principio de Supremacía Constitucional y el Control de Constitucionalidad”, página 42**).

Uno de los principales argumentos que se establece el impacto que genera las sentencias o resoluciones de la Sala de lo Constitucional, es que las sentencias, vienen a garantizar en cierta medida el Principio de Seguridad Jurídica, los derechos laborales, muchas veces no están desarrollados por las leyes, entonces se hace necesaria la intervención de dicho Tribunal, para que se manifieste respecto de esos derechos, más cuando existen vacíos

legales, como es el caso de no haber un Código Procesal Laboral, que establezca los principios y garantías para que se realice un Proceso laboral ordinario, es por ello que una sentencia constitucional, tiene su impacto jurídico, porque marca nuevos precedentes, nuevos criterios que vienen a posibilitar la eficacia de los derechos laborales frente a la gran burocracia, de la que padece nuestro Órgano Judicial, existe impacto jurídico, en la medida que la Sala hace que se cumpla lo expresado en sus sentencias, por ejemplo en una Sentencia Estimatoria a favor de un empleado público en un Proceso de Amparo en materia laboral, se puede resolver: Restablecer en el cargo al Empleado, también de la responsabilidad civil, por cometer despidos injustificados.

El impacto que las sentencias del Tribunal Constitucional generan, dentro de la Sociedad, ayudan en cierta medida a sufragar el déficit de conocimiento de la figura del Proceso de Amparo en materia laboral, especialmente para la clase trabajadora del sector público, los cuales tienen un mayor grado académico, o por cuestiones de su empleo tienen el acceso a información de sus derechos, de las sentencias que emita la Sala, y de cómo proteger los derechos laborales cuando en sus relaciones laborales, tienen desmejoras, despidos, limitantes, traslados o cambios de plazas o cargos por los cuales fueron contratados. En el sector privado, la situación es desventajosa- en opinión del Lic. Adolfo Campos “...es en el caso de los empleados públicos, que se puede decir que es un 70% de los Amparos con relación al Derecho Laboral, los que ha conocido la Sala.” **(Licenciado Gustavo Adolfo Campos, pregunta 5, primer bloque de entrevistas, véase, Página 244)**

En el sector privado, existe un déficit de conocimiento muy marcado, y algo que debe preocupar es que son los trabajadores privados, a los que más a diario se les violentan los derechos laborales, como la estabilidad laboral, la libertad contractual, el aguinaldo, entre otros, por eso mismo, deben optar por cuestionar su situación de desventaja frente al empleador, informarse sobre este tema, adquirir nuevas ideas, crear sindicatos, o ingresar a los que ya estén, esto generara una mayor garantía. Por todo ello a toda la sociedad en general debe interesar saber qué mecanismos protegen sus derechos laborales, y bajo qué requisitos y leyes se pueden plantear ante la Sala de lo Constitucional,

El cumplimiento de las sentencia de la Sala de lo Constitucional muchas veces dependen de factores externos, extra jurídicos, que limitan su cumplimiento, tales como la vertiente económica, política y las esferas de poder, esto en relación a las enormes inversiones

económicas, y el posible perjuicio a sectores de poder económico, como la Empresa Privada. (Véase, **Capítulo II, Argumentos en contra, “Factores Extra-jurídicos”, página 40**); asimismo, las unidades de análisis coincidieron en dichos factores y agregaron otros, por ejemplo, el desconocimiento constitucional y las contiendas electorales (véase primer y segundo bloque de entrevistas, pregunta 6, páginas 1245 y 159).

La realidad del carácter prestacional de los derechos laborales en nuestro país, es que están supeditados a réditos electorales, es decir, la vertiente política demagógica se pone de manifiesto en las contiendas electorales, y cuando terminan las campañas, terminan las promesas.

Sea cual sea el factor externo, extra jurídico, que limita la eficacia de los derechos laborales, no es justificación permanente para que exista la desprotección de los derechos laborales contenidos en la Constitución. El Estado, como principal garante de estos derechos, debe velar por el reconocimiento y garantía de los mismos.

3.4 Resolución de Hipótesis.

Las hipótesis planteadas en la presente investigación están referidas (1)El Desconocimiento del Proceso de Amparo en materia Laboral por ser una institución Jurídica emergente en la realidad salvadoreña, (2)La falta de desarrollo de los derechos laborales es una negación del principio de Supremacía Constitucional, (3) La falta de desarrollo legal y jurisprudencial de la Figura Proceso de Amparo en materia Laboral, constituye la principal causa de desconocimiento de la cultura constitucional, (4) Las Sentencias de la Sala de lo Constitucional, en relación al Proceso de Amparo en materia Laboral, deben ser de Obligatorio cumplimiento para lograr un avance en materia de aplicación y garantía de Derechos Laborales, (5) Los Requisitos Subjetivos, Objetivos de Fundamentación de una Demanda de Amparo Laboral y de los documentos anexos de la misma, propician una obstaculización para una justicia laboral, por la falta de conocimientos de los Trabajadores. (6) El Legislador Salvadoreño por intereses políticos-económicos no ha realizado La Derogación la Ley de Procedimientos Constitucionales y las Reformas al Código de Trabajo que no se apegan a las nuevas realidades de las Relaciones Laborales, generando una inseguridad jurídica para los trabajadores.

3.4.1 Hipótesis Generales.

Hipótesis General 1: “El Desconocimiento del Proceso de Amparo en materia Laboral por ser una institución Jurídica emergente en la realidad salvadoreña, trae como consecuencia la escasa producción de demandas por parte de los Trabajadores y admisión de demandas de la Sala de lo Constitucional.”

El desconocimiento de la cultura constitucional en la población, representa el principal obstáculo para generar un aumento de demandas de Amparo en materia laboral por violación a derechos laborales; Estabilidad Laboral, Defensa, Audiencia, seguridad Jurídica, por ello, la educación constitucional es un referente importante en el desarrollo de la temática al crear conciencia de la necesidad de activar la participación ciudadana.

El grupo investigador considera que esta hipótesis ha sido comprobada en los Capítulos II y IV, los cuales plantean el desarrollo teórico-doctrinal y práctico, que se refleja en las respuestas de los entrevistados especialistas en su carácter de representantes de tan importantes instituciones como: la Sala de lo Constitucional- Secretaria de Inconstitucionalidad, FESPAD, Secretaria de Gobernabilidad de la Presidencia. En dichas entrevistas se argumentó que el ciudadano no hace uso oportuno de esta figura por desconocimiento, por ello se necesita fortalecer el respeto y cumplimiento de los derechos laborales violentados, ejerciendo el mecanismo del Amparo en materia laboral para la superación de este obstáculo.

Hipótesis General 2: “La falta de desarrollo de los derechos laborales es una negación del principio de Supremacía Constitucional; por ello, se necesitan condiciones a corto plazo que representen garantías para el ciudadano, tomando como referente los avances de Derecho Comparado.”

La Constitución se configura como un conjunto de normas con vocación de aplicación directa y efectiva, respaldado por la existencia de órganos que velan por su cumplimiento y que pueden imponer sanciones en caso contrario; como norma jurídica, posee fuerza vinculante bilateral: vincula a los poderes públicos y a los ciudadanos. De tal manera, que contiene un programa político, económico, social, que se ve desmejorado cuando a pesar del mandato constitucional, las autoridades no desarrollan la materialización de esos mandatos. La supremacía constitucional no debe tener una actitud pasiva, sino que debe estar orientada a dar vida material a los contenidos constitucionales, es decir, que se puedan

realizar y desarrollar. Esta hipótesis ha sido comprobada en los Capítulos II y IV, teniendo aportes doctrinarios y prácticos para su argumentación.

3.4.2 Hipótesis Específicas.

Hipótesis Específica 1: “La falta de desarrollo legal y jurisprudencial de la Figura Proceso de Amparo en materia Laboral, constituye la principal causa de desconocimiento de la cultura constitucional en nuestra sociedad salvadoreña la cual genera una obstaculización de la Justicia Laboral.”

La falta de desarrollo legal, y de un mínimo desarrollo jurisprudencial de la figura del Amparo en materia laboral dentro del ordenamiento jurídico salvadoreño, es un obstáculo para el conocimiento generalizado de la figura, pero no es la principal causa del déficit de cultura constitucional. La regulación expresa dentro de un nuevo Código Procesal Constitucional y dentro de un Código Procesal Laboral vendría a aportar la expansión del conocimiento de la figura, mas no erradicaría el déficit de cultura constitucional. Por ello, la comprobación de esta hipótesis demuestra que la afirmación no es certera.

Hipótesis Específica 2: “Las Sentencias de la Sala de lo Constitucional, en relación al Proceso de Amparo en materia Laboral, deben ser de Obligatorio cumplimiento para lograr un avance en materia de aplicación y garantía de Derechos Laborales; en consecuencia, el desarrollo normativo constitucional de otros países plantea una mejor perspectiva de esta figura ante la falta de desarrollo en nuestro país.”

Las sentencias Estimatorias o Desestimatorias que emite la Sala de lo Constitucional respecto del Proceso de Amparo en materia laboral, deben cumplirse pues la interpretación de las disposiciones constitucionales que haga la Sala también es de obligatorio cumplimiento en la medida que este tribunal es el máximo intérprete de la Constitución así lo expresa el Artículo 183 Cn, Las sentencias de la Sala de lo Constitucional en los procesos de Amparo deben ser obligatorias, *efecto inter partes*, por un lado para las partes dentro del proceso, cuando se decreta la Responsabilidad Civil en contra del Empleador, en caso de que la Sala resuelva a favor del trabajador, cuando la sentencia es estimatoria, que se cumplan las Medidas Cautelares: como la suspensión del acto reclamado, esto opera únicamente cuando el hecho no ha sido consumado, por ejemplo cuando el despido sea

inminente, o hayan desmejoras en las relaciones laborales, traslado, pero cuando el acto ya haya sido consumado, las Medidas Cautelares no tendrán efecto jurídico.

También es necesario, que las Sentencias de la Sala de lo Constitucional en los Procesos de Amparo en materia laboral, tengan efectos erga omnes, es decir aplicables a toda la población. En cierta medida esto puede venir a sufragar la inadmisibilidad de las demandas de Amparo en materia laboral, en ese sentido, cualquier trabajador puede consultar las sentencias emitidas por la Sala en esta materia, para tener una claridad en cuanto a los derechos constitucionales protegibles mediante Amparo, así también de los requisitos objetivos y subjetivos, de forma o fondo, verificar cuales son los anexos de una demanda de Amparo, para apuntar a una Admisibilidad, pues los derechos laborales deben ser protegido por mecanismo o procesos que contribuyan a su eficacia, también por jueces que resuelvan en tiempos legales, es decir que se dé una verdadera pronta y cumplida justicia. Es decir los procesos laborales ya sean ordinarios o constitucionales deben resolverse para ayer y no para mañana.

Siempre es importante tomar en cuenta experiencias o situaciones empleadas por otros países en la aplicación de la Jurisprudencia Comparada, para fortalecer los avances en materia de aplicación y garantías del cumplimiento de los derechos laborales en el Amparo en materia laboral. Esta hipótesis fue corroborada en el desarrollo de los Capítulos II y IV. Es importante resaltar que debe tratarse de jurisprudencia pertinente, pues no siempre se tratan de avances, puede tratarse de retrasos, por ello la necesidad de evaluar el sentido de la Jurisprudencia comparada.

Hipótesis Específica 3: “Los Requisitos Subjetivos, Objetivos de Fundamentación de una Demanda de Amparo Laboral y de los documentos anexos de la misma, propician una obstaculización para una justicia laboral, por la falta de conocimientos de los Trabajadores.”

El Amparo es un mecanismo procesal constitucional, extraordinario en su materia, que tiene por objeto la protección reforzada de los derechos constitucionales de los gobernados frente a los actos de autoridad, tanto formales como materiales, que impliquen violación u obstaculización de su ejercicio. La incoación de todo proceso de amparo viene determinada por la presentación de una demanda, que es el acto procesal de postulación que lleva

implícita una pretensión de naturaleza constitucional, la cual condiciona la iniciación y eventualmente, ante el efectivo cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales, la tramitación del proceso.

El rechazo sin trámite completo de la demanda de amparo es un instrumento procesal utilizado de manera extrema por el juzgador constitucional, cuando se incumplen los requisitos de fondo (vicios o defectos en la pretensión) o requisitos de forma (previa prevención y por vicios en los formalismos de su presentación) de la misma.

En cuanto a los motivos de forma, éstos se refieren a las formalidades exigidas por la ley, en sede constitucional se atiende a la Ley de Procedimientos Constitucionales, para la presentación de la demanda, es decir, su calidad extrínseca, y pueden dividirse, atendiendo al principio de proporcionalidad y del *iuranovit* curia, en dos categorías: (a) requisitos formales esenciales y (b) requisitos formales no esenciales. La primera categoría está conformada por aquellos requisitos necesarios para poder conocer la pretensión planteada, el establecimiento del acto reclamado y la individualización precisa de las partes, por lo que la ausencia de ellos o su oscuridad provoca la correspondiente prevención, motivada y para cierto plazo, ya que sin los mismos no puede admitirse la demanda. A la segunda categoría pertenecen aquellos requisitos que se traducen en meros formalismos fijados por el legislador en base a criterios retruécanos y excesivos, la profesión del demandante, las copias, entre otros; cuya ausencia no puede ni debe ser capaz de detener el proceso dado que su configuración no ayuda sustancialmente a conocer el fondo de la pretensión que se plantea, por lo cual no justifican una prevención, debiendo por ello admitirse la demanda. En consecuencia, en presencia de una demanda que adolezca de vicios formales esenciales, el tribunal tendrá que hacer una prevención, jamás rechazar la demanda. Ahora bien, si la prevención no es atendida, es atendida extemporánea o defectuosamente, entonces sí debe declararse inadmisibile la demanda, acordando que en estos casos se deja intacta la pretensión constitucional, pues lo que ha sucedido es que se ha rechazado in limine la demanda por motivos formales que imposibilitaron cualquier pronunciamiento respecto de la pretensión.

Presentada la demanda y recibida esta posteriormente por la Sala, se admitirá por la Sala si fue planteada con claridad y en legal forma; caso contrario la Sala prevendrá al peticionario

que dentro del término de 72 horas a contar de la notificación respectiva, llene los requisitos que le faltan o que la aclare (informalidad u obscuridad de la demanda). Después de dicho término si no se cumple con la prevención, la Sala declarará la improcedencia de la demanda, o sea, su inadmisibilidad, pero no debe aplicarse tanto formalismo, en un Proceso de Amparo en materia laboral, porque son derechos humanos, que deben ser resueltos lo más pronto posible, el trabajador está en una situación de desventaja material y jurídica, esta despedido, y no cuenta con el soporte económico, para subsistencia propia, y la de su familia o los que dependen económicamente hablando de él, por ello se deben garantizar los siguientes principios, aunque no los regule nuestro orden jurídico, principios de Instancia de parte, agravio personal y directo, definitividad del acto reclamado, y estricto derecho en el estudio de violación y agravio, y la suplencia de la queja y garantía de subsistencia e inoperancia de la caducidad en favor de los trabajadores.

3.5 Logros de Objetivos.

3.5.1 Generales: Objetivo General 1: “Analizar cuáles son los Aportes de las Sentencias emitidas por la Sala de lo Constitucional para sufragar el déficit de la cultura constitucional sobre el Proceso de Amparo por violación a derechos laborales, propiciando así el aumento de demandas.”

Mucho se ha argumentado sobre este punto en los abordajes anteriores por lo que se concluye que se ha logrado el desarrollo y análisis de este objetivo. El déficit de conocimiento de la cultura constitucional ha sido producto del desinterés en educar a la población, pues el conocimiento constitucional no solo concierne a los profesionales del derecho sino de toda la población en general. (Véase Capítulo II, 2.2.3.1 “Derechos laborales exigibles mediante Amparo”, página 99). Asimismo, los distintos especialistas argumentaron sobre que si existe desconocimiento de la figura por parte de los trabajadores (véase, **Capítulo III, 3.3 Análisis de Resultados, página 263**).

Objetivo General 2: “Establecer la importancia del Proceso de Amparo en relación a los derechos Laborales desde nuestra realidad y en los aportes a nivel de derecho comparado, para lograr un efectivo cumplimiento de los derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores.”

El Proceso de Amparo en materia laboral, se ha analizado desde la perspectiva de la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, porque no existen criterios jurisprudenciales uniformes, Tampoco la Ley de Procedimientos Constitucionales establece como será la naturaleza del Amparo en materia laboral, si son los mismo requisitos de forma y de fondo, cuales son los derechos laborales que se defienden mediante este mecanismo de protección puesto que no se pretendía estudiarlos aisladamente, sino que se buscaba una unificación de los criterios y líneas jurisprudenciales (**Véase Capítulo II, 1.2.1 La importancia del Proceso de Amparo Laboral como mecanismo para lograr la eficacia de los Derecho Laborales, página 36**).

A nivel de derecho comparado, países como México por ser la cuna del Proceso Constitucional de Amparo, cuenta con una ley especial, Ley de Amparo, la cual reconoce ciertos principios que nuestra Legislación no regula, estos principios procesales dan una protección directa y efectiva al trabajador mientras está tramitando un Proceso de Amparo, estos principios son: los principios de Instancia de parte, agravio personal y directo, definitividad del acto reclamado, y estricto derecho en el estudio de violación y agravio, y la suplencia de la queja y garantía de subsistencia e inoperancia de la caducidad en favor de los trabajadores. Así también en España, Costa Rica y Venezuela, desde hace varios años han marcado avances en el reconocimiento de la figura, por lo que ha sido necesario señalar sus experiencias en relación a esta temática. (**Véase, Capítulo II, 2.1.7 Derecho Comparado, página 80**). Por lo que el objetivo de la investigación ha sido cumplido.

3.5.2Específicos.

Objetivo Especifico 1: “Determinar las diferentes causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral.”

Son varias las causas que se han argumentado como obstáculos en el desconocimiento constitucional en general y en referencia a la temática en estudio, por lo que el grupo investigador considera que este objetivo ha sido satisfactoriamente comprobado, y ha sido manifestado desde los primeros argumentos del grupo (**véase, página 15**), y reforzado con las respuestas de los entrevistados especialistas (**pregunta 1páginas 235 y 250**). Concluyendo que algunos de estas causas son: la falta de interés en educar y la falta de

interés en aprender, los factores políticos, las esferas de poder, problemas económicos y presupuestarios, entre otros.

Objetivo Específico 2: “Analizar los Criterios y Líneas Jurisprudenciales emitidos por la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral del periodo 2010-2014, para esclarecer las causales de una retardación de la justicia laboral”.

Este objetivo ha sido importante en cuanto al desarrollo de la investigación, los criterios jurisprudenciales no son uniformes, la Sala de lo Constitucional, tenía una visión, guardaba silencio en cuanto al desarrollo de algunos derechos fundamentales de la clase trabajadora, se veían bien marcados los intereses particulares, políticos y económicos en sus sentencias, en la mayoría de los casos resolvía inadmisibles las demandas de Amparo por violación de derechos laborales, y en otros casos desestimatoria, protegiendo los intereses del empleador, del juez que haya resuelto en un proceso laboral ordinario, en contrasta con la actual Sala de lo Constitucional, se ha visto un avance en cuanto a nuevos criterios, como el de la posibilidad de defender los intereses difusos, como los derechos laborales, medio ambiente, educación, salud, entre otros, se abrió la facultad de poder entablar una demanda de Amparo, a aquella persona que indirectamente este agraviada por las violaciones ya sean estas inminentes o concretas.

La actual Sala ha desarrollado, el contenido de los derechos fundamentales, como el de la Estabilidad laboral, estabilidad en el cargo, Capacidad procesal activa, cargos de confianza, requisitos para determinar cuándo un cargo es de confianza, los empleados públicos, servidores públicos, empleados por concurso, empleados por contratos, estabilidad de los funcionarios públicos de segundo grado, estabilidad laboral de los funcionarios de elección popular, ha definido también los derechos y garantías del debido proceso: derechos de defensa y garantía de audiencia, principios de seguridad jurídica, igualdad, entre otros derechos. Pero también se ha avanzado en cuanto a la innovación de las sentencias emitidas por el máximo Tribunal, se ha incorporado una nueva modalidad de sentencia, esta es la sentencia estructurada, al cual permite la magistratura constitucional, fundar sus criterios y líneas jurisprudenciales en los análisis de los desarrollo de los contenido de cada derecho invocado en la demanda por el pretensor, es decir que hay una fundamentación jurídica-critica de la resolución.

Aunque esta Sala ha tenido aciertos respecto de la protección reforzada de los derechos laborales, falta mucho por hacer, en ese sentido podemos decir que en ninguna de las sentencias analizadas, la Sala ha incorpora los principios, de Suplencia de la Queja deficiente, Análisis del Agravio real o concreto, la inoperancia de la caducidad de la instancia, mucho menos de la aplicación de las Medidas Cautelares, pues esta última adquiere una nueva naturaleza, en los casos que ya se haya llevado a cabo el despido.

Objetivo Especifico 3: “Identificar los requisitos subjetivos, objetivos, de fundamentación, y de los documentos que han de acompañar una Demanda de Amparo, con propósito facilitar al trabajador la interposición de la misma.”

Las demandas de Amparo, se rigen por la Ley de Procedimientos Constitucionales, así también por los criterios jurisprudenciales establecidos por la Sala de lo Constitucional, unas de las cuestiones analizadas, y previstas en las demandas inadmisibles, es que los derechos invocados en la misma deben ser de rango constitucional es decir que la Constitución de la Republica establezca que se reconoce tal derechos, o de aquellos que se deriven del Principio de justicia social, además se puede ver que la Sala no suple la Queja deficiente, esta previene al demandante que rectifique la pretensión, ya sean por requisitos de forma o de fondo. Por ello urge la aprobación de una nueva normativa que regule todo el proceso, debe haber voluntad política por los diputados para aprobar el Código Procesal Laboral, y dejar ya la incertidumbre, buscar garantizar el principio de seguridad jurídica, porque recordemos que en estos procesos una de las partes está en desventaja material y jurídica(trabajador), y no puede estar gastando tiempo y dinero, porque los gastos que genera demandar ante la Sala de lo Constitucional, es también un obstáculo para buscar una justicia laboral.

También es urgente que la clase trabajadora se interese por culturizarse en cuanto a los derechos laborales reconocidos en la constitucional, así también de iniciar una cultura de rastreo de las sentencias que emite la Sala, en favor de los trabajadores, conocer los criterios que establece este Tribunal, en cuanto a los requisitos y derechos determinados por las leyes.

En suma todos estamos llamados a saber, en que requisitos básicos se funda una demanda de Amparo, para iniciar un Proceso Constitucional de Amparo, porque de una u otra manera

cuando estemos insertos en el campo laboral, se nos violentaran nuestros derechos fundamentales.

Objetivo Especifico 4: “Determinar las causas jurídico-políticas del por qué el legislador salvadoreño, no ha aprobado el Código Procesal Laboral y Código Procesal Constitucional que propicie una seguridad jurídica para los trabajadores.”

Cuando nos propusimos este objetivo en nuestra investigación, se pensaba que las causas arraigadas de la no aprobación del Código Procesal Laboral y del Código Procesal Constitucional, eran las causas políticas, pero en la medida del desarrollo de la investigación, y con los aportes que las opiniones de los entrevistados, se fue viendo una directriz distinta, ya que son las causas jurídicas, las que contribuyen a tal negativa, pues, los magistrados, jueves, abogados en el libre ejercicio, no apoyan la aprobación de estos dos marcos jurídicos, pero las razones son compadrazgos, argollas, cuellos, y los favoritismos, que todo el recurso humano del Órgano Judicial presta a los intereses políticos, estos ultimo son los beneficiados directos de las aportaciones que reciben de la Empresa Privada, específicamente los representantes legales del poder económico en el país, ANEP.

En las entrevistas se determina que las causas, no solamente son políticas y jurídicas, sino también económicas, y son estas últimas las que subordinan las primeras causas, porque al empleador no le favorece que existan nuevos marcos jurídicos que protejan los derechos de los trabajadores, mucho menos que se regulen nuevos mecanismo de protección que garanticen una justicia laboral pronta, que impongan sanciones de indemnizaciones o responsabilidad civil, con cantidades muy elevadas, esto afecta sus ganancias, su cartera.

CAPITULO IV

Conclusiones y Recomendaciones

SUMARIO: 4.1 Conclusiones Generales. 4.1.1 Conclusiones Doctrinarias. 4.1.2 Conclusiones Teóricas. 4.1.3 Conclusiones Socio-Económicas 4.1.4 Conclusiones Culturales. 4.1.5 Conclusiones Jurídicas. 4.2 Conclusiones Específicas. 4.3 Recomendaciones.

4.1 Conclusiones Generales.

Para finalizar el contenido de la investigación, en este apartado se establecerán conclusiones en diferentes puntos, tales como: en la doctrina como es definida la figura de El Amparo, las teorías que sustentan la investigación, la importancia aspecto socioeconómico, cultural y jurídico.

4.1.1 Conclusiones Doctrinarias.

La naturaleza jurídica **del Amparo** viene definida por las siguientes Características: a) El objeto del recurso de amparo tiene una doble función tutelar: la defensa de los derechos y libertades fundamentales, y la defensa objetiva de la Constitución¹. b) El recurso de amparo es un remedio subsidiario, puesto que ante la violación de los derechos fundamentales, los ciudadanos han de acudir con carácter previo a la jurisdicción ordinaria. Únicamente, como excepción, es posible su interposición directa cuando la violación provenga del Poder Legislativo, c) Es un remedio último y extraordinario que se reserva para aquellos casos en que el proceso ante los tribunales ordinarios haya resultado ineficaz. Y al referirnos a un Amparo en materia Laboral, se está ante los mismos elementos, a diferencia que para que llegue un caso directamente al conocimiento de la Sala de lo Constitucional, sin agotar otra instancia debe ser por un despido a un Directivo Sindical o a una Mujer en estado de Embarazo.

4.1.2. Conclusiones Teóricas.

La Supremacía Constitucional es el principal eje teórico que sostiene la figura de Amparo; a través de esta teoría, se logra reconocer la superioridad normativa y su carácter de fuente suprema. Por lo tanto, las disposiciones contenidas en la Carta Magna no pueden quedar en fuerza simbólica, sino que deben realizarse acciones legislativas y prácticas para

dotarlas de fuerza normativa. La inacción legislativa transgrede ese carácter supremo, pues la Constitución ordena el cumplimiento de sus mandatos; Supremacía Constitucional es el fundamento del control de constitucionalidad a las violaciones de derechos laborales, porque impone un deber permanente de vigilar y sancionar todo tipo de contravención a la Constitución, bien se trate de acciones u omisiones por una autoridad pública o privada. Es decir, el proceso de Amparo en materia Laboral. Los derechos sociales forman parte de las necesidades permanentes y constantes de un número considerable de la sociedad. Es por ello necesario, retomar los principios que la teoría del Estado Social pregona al priorizar la dignidad humana, solidaridad y el bien común en el actuar del Estado y sus programas de gobierno, esto propiciaría un mejor cumplimiento de estos derechos que resultan vitales para los sectores más desprotegidos de la población.

4.1.3 Conclusiones Socioeconómicas.

La realidad práctica de la figura de Amparo en Materia Laboral y su relación con los derechos sociales dentro de un país en condición de subdesarrollo, falta de recursos económicos, plantea grandes retos, pero no hay que dejar de lado la importancia de implementar mejoras en las políticas distributivas presupuestarias, las cuales deberían de reforzar los aspectos sociales para las mejoras en la satisfacción de estos derechos. Si bien es cierto, hablar de derechos sociales es hablar de dinero, por ello su denominación como derechos caros, no constituye excusa para que el Estado no implemente mejores estrategias económicas dentro de sus planes de Gobierno, logrando mejor distribución en los recursos que se poseen y no excusarse en los recursos que faltan.

El papel de la sociedad es importante en la economía, una población que exige es vital para que se produzcan cambios favorables en el manejo de los recursos de un Estado.

Saber que la fuerza productiva es la que le da desarrollo al país, y cuando sus derechos se ven afectados no se está ante un, estado mental estable, ni motivacional.

4.1.4 Conclusiones Culturales

Uno de los mayores obstáculos en esta temática, es el escaso conocimiento del mismo en la población en general; es necesario “empaparse” de cultura constitucional y cultura jurisprudencial, pues estos temas no conciernen únicamente en la comunidad jurídica, sino que son de interés general.

Es necesario despojarse de toda cultura literalista y su pensamiento generalizado “si no está expresamente regulado no se puede hacer uso de él”. La visión *iusprivatista* del derecho ha influido en el tratamiento de los derechos sociales desde sus inicios, esos esquemas del derecho necesitan ser cambiados, y ampliar la visión interpretativa de la norma.

4.1.5 Conclusiones Jurídicas.

Una investigación no solo trata de argumentar lo que ya se ha establecido en la doctrina, teorías y leyes, sino ir más allá y brindar aportes nuevos en la temática. Es por ello, que el grupo investigador resalta la importancia de las reformas y la aprobación de un Código Procesal Laboral, que dé respuestas a los vacíos que existen en el Código de Trabajo.

Es necesario un cambio de legislación en donde se adecuen las nuevas realidades jurídicas. Las realidades cambian y las leyes no deben permanecer estáticas por décadas, sino actualizarse, por ejemplo, la Ley Procesal Constitucional tiene muchas derogaciones tacitas.

4.2 Conclusiones Específicas.

La protección a Derechos Sociales, es una lucha que tuvo su reconocimiento en la Constitución de 1950, fue ahí donde se le dio reconocimiento a estos derechos tan importantes con carácter colectivo. Principalmente potenciar los derechos laborales, hacer efectivos los derechos laborales ya reconocidos en el código de trabajo. El proceso actual no potencia los derechos laborales al contrario obstaculiza, lo limita, lo restringe, hay una incompatibilidad entre la ley interna y los convenios de la OIT, la idea fue hacer efectivos esos derechos laborales y poner en conformidad en lo posible los mecanismos de protección de los derechos laborales que los convenios internacionales establecen, principalmente por ejemplo, los procesos tienen que ser rápidos, la justicia laboral debe ser ágil, ya que se está hablando de un derecho social.

Aunque en sus inicios 1965 el legislador pensó que el proceso laboral iba hacer corto, además de que es escrito otros procesos son ya orales esto potencia el principio de defensa; porque a una persona cuyo futuro laboral depende de una decisión de un juez, debería por lo menos tener de frente a ese juez y que ese juez lo escuche, y que sepa cuál es su versión. Entonces el proceso escrito no da garantía ni eficacia de derechos, y

obviamente la idea de promover un proceso oral, es precisamente que la justicia se acerque al ciudadano de frente directa, que sea un proceso corto.

4.3 Recomendaciones.

A la Asamblea Legislativa, como organismo encargado de emitir leyes:

- Agilizar la ratificación del proyecto de Ley Procesal Constitucional que se adecue a las nuevas figuras y realidades constitucionales.
- La aprobación de un Código Procesal Laboral, que dé respuesta, en caso de violación a derechos de los trabajadores, de cómo puedan elaborar una demanda y ante quienes se debe hacer y bajo qué requisitos
- Incluir, dentro de su comisión de Legislación y puntos constitucionales, un análisis de los mandatos constitucionales pendientes de regulación y la ampliación de la protección de los derechos sociales más desprotegidos.

A la Sala de lo Constitucional, como único tribunal competente para conocer de El Proceso de Amparo:

- Se le reconoce el papel activista y protagónico que ha tenido por lo cual se recomienda continuar actuando a través de sentencias que respondan a los intereses de los ciudadanos.
- Reconocimiento de la Contradicción que existe entre el art 47,48 y el 221 referente; en el primero se reconoce el derecho a la huelga para el sector público salvo los servicios esenciales definidos como el servicio a la salud y la electricidad, tal artículo hace un reconocimiento general al derecho a la huelga para los empleados del servicio público, mientras que el artículo 221, hace la prohibición en todo su sentido, entonces existe esta contradicción entre dos normas de La Constitución, ya queda una que reconoce el derecho de manera general y amplia y solo lo limita a los servicios esenciales y queda la otra prohibición general para todos. Entonces es ahí donde se da la contradicción. Aquí se está ante una antinomia de normas que podría permitir un recurso de inconstitucionalidad.

- La creación de Una Sala de lo Social, con conocimiento de derechos sociales, tales como Medio Ambiente, Derechos de Trabajo, culturales entre otros.
- Que los casos referentes a demandas por violación a derechos sociales, sea resuelta a la brevedad posible, ya que estas personas no están recibiendo ingresos mientras esta el proceso en curso.
- Que sea un proceso Oral, que el juez tenga trato directo con el trabajador.

A los Ministros de las diferentes carteras de Estado:

- Reconociendo que somos un país en vías de desarrollo; recomendamos que al momento de elaborar el Presupuesto General de la Nación, se tome en cuenta la dignidad humana como aspecto fundamental, pues se debe priorizar en aspectos de derechos sociales como salud, educación y trabajo para garantizar al ciudadano la eficacia de derechos que la Constitución le otorga.
- Al Ministerio de Trabajo, mayor preocupación por las condiciones de las zonas francas, así como el trato a mujeres en estado de embarazo.

A la comunidad jurídica:

- Como abogados y estudiosos del derecho nos corresponde continuar investigando para conocer los nuevos aportes del mundo jurídico, permanecer al tanto de las leyes, de sus reformas y de la jurisprudencia actualizada, para no desconocer los importantes procesos con los que contamos.

A la población en general:

- Como ciudadanos nos corresponde estar pendientes de la realidad nacional para ir conociendo poco a poco ir conociendo los avances que se logran en materia procesal constitucional; sin una activa participación ciudadana que demande sus derechos, no habrán medios para reclamar al Legislador el cumplimiento de los mandatos constitucionales establecidos por la Constitución.

9.0 Bibliografía

1.-Libros.

- ✓ ALEXY, Robert: “**Teoría de los Derechos Fundamentales**”, Madrid, Centro de estudios Constitucionales, 1993.
- ✓ ARELLANO GARCIA, Carlos: “**El Juicio de Amparo**”, México, Editorial Porrúa, 1982.
- ✓ BURGOA, Ignacio: “**El Juicio de Amparo**”, México, Editorial Porrúa, 1978.
- ✓ FAVOREU, Louis: “**Los Tribunales Constitucionales**”, Barcelona, Ariel, 1992.
- ✓ FIX ZAMUDIO, Héctor: “**Protección Procesal de los Derechos Humanos**”, en Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, Madrid, Instituto Español de Derecho Procesal, Nos 2-3 de 1972, pp. 413-414.
- ✓ FIX ZAMUDIO, Héctor: “**El Derecho de Amparo en México y en España y Su influencia recíproca**”, en revista de estudios políticos, Madrid, Centro de Estudios Con89DTR situacionales, nueva época No. 7, enero- febrero de 1979, pp. 227’267.
- ✓ CaderCamilot, A.E. (2008), **El Amparo en El Salvador: Un Abordaje desde la Óptica Procesal**, en el XXV Aniversario de la Constitución de El Salvador, Tomo II, Corte Suprema de Justicia.
- ✓ Cascajo Castro, J.L., *et alius*. **El Recurso de Amparo**, Tecnos Madrid, 2da Edición, 1992.
- ✓ Estrella Méndez, S.(1988), **La Filosofía del Juicio de Amparo**. Porrúa, México.
- ✓ Fernández Aller, C. (1998), **Configuración Constitucional del amparo en El Salvador, Perspectiva comparada, tesis doctoral, Universidad de Educación a Distancia** (UNED), Madrid.
- ✓ Gochez Marín, A. (1988), **Apuntes sobre el Amparo en El Salvador**, Publicaciones personal, San Salvador.
- ✓ González Lira, A. (1972), **El Amparo colonial y el juicio de amparo Mexicano**, Fondo de Cultura Económica, 1ªEdición, México.

- ✓ Montesino Giralt, M.A, (2005), **El amparo en El Salvador**, sección de publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, San Salvador

2.-Leyes.

- ✓ Constitución, 20 de diciembre 1983, Decreto No. 30 publicado en el diario oficial día 16 de diciembre de 1933, Tomo 281. República de El Salvador.
- ✓ Anteproyecto de la Ley Procesal Constitucional, (2003), Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, San Salvador, El Salvador.
- ✓ Ley del Servicio Civil, a los 24 días del mes de noviembre de 1961. Decreto No. 239, Tomo 193. El Salvador.
- ✓ Código de Trabajo, a los 23 días del mes de julio de 1972. Decreto No. 15 publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, El Salvador.
- ✓ Ley Reguladora de la garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa, a los 8 días del mes de marzo de 1990. Decreto No. 459, publicada en el Diario Oficial No. 80 Tomo 306, El Salvador.
- ✓ Ley de la Carrera Administrativa Municipal, a los 29 días del mes de abril de 2006, Decreto No. 1039, publicada en el Diario Oficial 103, Tomo 371, El Salvador.
- ✓

3.-Jurisprudencia.

- ✓ Sentencia de Casación 420, pronunciada por la Sala de lo Civil el 11 de junio de 2002 de El Salvador.
- ✓ Sentencia de Amparo 1-2011, Resolución dictada a las 10 horas con 20 del día 29 de diciembre de 2012., Sala de lo Constitucional de El Salvador.
- ✓ Sentencia de Amparo -315 -2004, Resolución dictada a las tres horas con cuarenta minutos del día 30 de 2004, Sala de lo Constitucional de El Salvador.
- ✓ Sentencia de Amparo 33-C-96, Resolución dictada a las quince horas del día 27 de agosto de 1996, Sala de lo Constitucional de El Salvador.
- ✓ Sentencia de Amparo 484-2011, Resolución dictada a las diez horas con veintidós minutos del día 19 de septiembre de 2014, Sala de lo Constitucional de El Salvador.
- ✓ Sentencia de Amparo 426-2009, Resolución dictada a las diez horas con treinta minutos del día 29 de julio de 2011.

- ✓ Sentencia de Amparo 397-2012, Resolución dictada a las nueve horas con treinta minutos del día veinticinco de agosto de dos mil catorce.
- ✓ Sentencia de Amparo 94-2011, Resolución dictada a las diez horas con doce minutos del día uno de octubre de dos mil catorce.

**PARTE III:
ANEXOS.**

5.0 Anexos

Formulario de Entrevista no Estructurada.

Universidad de El Salvador

Facultad Multidisciplinaria Oriental

Departamento de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Proceso de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Año 2015.

**“LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL 2010-2014 SOBRE
EL PROCESO DE AMPARO LABORAL”**

Asesores de Tesis:

Mtro. Edwin Godofredo Valladares Portillo

Lic. Carlos Armando Saravia Segovia

ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

- 1. ¿Cuál es la importancia de la figura del Proceso de Amparo para contrarrestar la Violación a Derechos Laborales?**
- 2. ¿Es el Proceso de Amparo en materia Laboral un mecanismo reforzado de los derechos laborales?**
- 3. ¿Que Criterios y Líneas Jurisprudenciales establece la Sala de lo Constitucional sobre el Proceso de Amparo Laboral, para determinar los derechos y garantías protegibles ante un Tribunal Constitucional?**

4. ¿Cuáles son las causas que genera el déficit de cultura sobre Derechos Laborales en nuestro país para lograr un uso efectivo del Proceso Constitucional de Amparo Laboral?
5. ¿Qué impactos jurídico-sociales generan las Resoluciones emitidas por la Sala de lo Constitucional a los trabajadores públicos y privados en la constitucional en la Defensa de los Derechos laborales?
6. ¿Cuáles son las condiciones externas o factores extrajurídicos que inciden en la no aprobación de la Ley Procesal Constitucional y cuáles son las condiciones que se requieren a corto plazo que representen garantías para la eficacia de los derechos laborales?
7. La regulación obsoleta del proceso de amparo impide la efectividad en la protección de los derechos laborales regulados por la Constitución de la Republica.
8. Ha tenido la Sala de lo Constitucional un papel activista o conservador, protagónico o deficiente sobre el tema del Proceso de Amparo en la defensa de los Derechos laborales.

Cuadro Resumen de Sentencia de Amparo 484-2011, sobre la Estabilidad laboral de la Mujer Embarazada.

Tribunal:	Sala de lo Constitucional.
Referencia:	484-2011.
Tipo de Proceso:	Proceso de Amparo en materia Laboral.
Demandante:	Blanca Nieves Portillo de Gámez.
Demandado:	Concejo y la Alcaldesa Municipal de San Sebastián, departamento de San Vicente.
Disposiciones Aplicadas:	a. Arts. 11, 12, 42, 219 y 245 de la Cn. b. Arts. 31 n° 3, 32, 33, 34 y 35 de la L.Pr.Cn.
Líneas y Criterios Jurisprudenciales:	<p>a. El derecho a la estabilidad laboral confiere a su titular el derecho a conservar su empleo siempre y cuando: subsista el puesto de trabajo; no haya perdido su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; desarrolle sus labores con eficiencia; no haya cometido una falta grave establecida en la ley como causa de despido; subsista la institución en la que presta sus servicios; y el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiere de confianza personal o política.</p> <p>b. Todo servidor público es titular del derecho a la estabilidad laboral, por lo que este surte sus efectos plenamente frente a destituciones arbitrarias.</p> <p>c. El derecho a la estabilidad laboral, a pesar de estar reconocido en la Constitución, tiene sus limitaciones. Sin embargo, previo a una destitución, debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguren oportunidades de audiencia y de defensa.</p>

Cuadro Resumen de Sentencia de Amparo 94-2011, sobre la Estabilidad Laboral del Directivo Sindical.

Tribunal:	Sala de lo Constitucional.
Referencia:	94-2011.
Tipo de Proceso:	Proceso de Amparo en materia Laboral.
Demandante:	Luis Alberto O. O.
Demandado:	Asamblea Legislativa
Disposiciones Aplicadas:	<p>a. Arts. 47 inc 6° y 245 de la Cn.</p> <p>b. Arts. 32, 33, 34 y 35 de la L.Pr.Cn.</p>
Líneas y Criterios Jurisprudenciales:	<p>a. El reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos responde a dos necesidades: la primera, garantizar la continuidad de las funciones y actividades que ellos realizan en las instituciones públicas, debido a que sus servicios están orientados a satisfacer un interés general; y, la segunda, conceder al servidor un grado de seguridad que le permita realizar sus labores.</p> <p>b. Los cargos de confianza se caracterizan como aquellos desempeñados por funcionarios o empleados públicos que llevan a cabo actividades vinculadas directamente con los objetivos y fines de una determinada institución, gozando de un alto grado de libertad en la toma de decisiones, y/o que prestan un servicio personal y directo al titular de la entidad.</p> <p>c. El fuero sindical se encuentra constituido por el conjunto de medidas que protegen al dirigente contra cualquier perjuicio que pueda sufrir en ejercicio de su actividad sindical.</p>

Cuadro Resumen de Sentencia de Amparo 1-2011, sobre la Estabilidad Laboral del Empleado Público.

Tribunal:	Sala de lo Constitucional.
Referencia:	1-2011.
Tipo de Proceso:	Proceso de Amparo en materia Laboral.
Demandante:	Carlos José Hurtado Flores.
Demandado:	Fiscal General de la República.
Disposiciones Aplicadas:	<ul style="list-style-type: none"> a. Arts. 11, 12, 18 y 219 de la Constitución. b. Arts. 32, 33, 34 y 35 de la L.Pr.Cn.
Líneas y Criterios Jurisprudenciales:	<ul style="list-style-type: none"> a. La finalización de la vigencia del plazo de un contrato no es el criterio determinante para excluir, liminarmente y sin más, la estabilidad de quienes están vinculados con el Estado bajo esa modalidad. b. La carrera administrativa <i>debe garantizar la continuidad y promoción del elemento humano capacitado y con experiencia que desempeña de manera eficiente las funciones públicas, ya sea en el Estado o en los entes descentralizados por criterio.</i> c. El <i>derecho de audiencia</i> exige que toda persona, antes de limitársele o privársele de uno de sus derechos, debe ser oída y vencida dentro de un proceso o procedimiento tramitado de conformidad con las leyes. d. La carrera fiscal constituye una categoría que concretiza la carrera administrativa establecida por la Constitución, cuyo ejercicio se suspende cuando un miembro de la FGR comete faltas graves y es sancionado con la destitución o cesa por fallecimiento, incapacidad permanente.

Abreviaturas y Siglas Utilizadas.

Art.	Artículo.
Arts.	Artículos.
Cn.	Constitución.
CT.	Código de Trabajo.
LSC.	Ley del Servicio Civil.
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
FESPAD	Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho.
Figura	Figura de Proceso Constitucional de Amparo.
FUSADES	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social.
SC	Sala de lo Constitucional.
L.Pr.Cn.	Ley de Procedimientos Constitucionales.
Lic.	Licenciado.
Msc.	Máster.
No.	Número.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.