

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

**“EFICACIA DE LAS SENTENCIAS DEFINITIVAS EN LOS PROCESOS DE
AMPARO EMITIDOS POR LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL EN LA
TUTELA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL”**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS
PRESENTADO POR:**

**HENRIQUEZ FERNANDEZ NATALY ANDREA
MARTINEZ MARTINEZ FRANCISCO JAVIER
LOPEZ ROLIN ARMANDO ALBERTO**

**DOCENTE ASESOR:
LICDA. MARTA LILIAN VILLATORO**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2018

TRIBUNAL CALIFICADOR

DR. HENRY ALEXANDER MEJIA
(PRESIDENTE)

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES
(SECRETARIO)

LICDA. MARTA LILIAN VILLATORO SARAVIA
(VOCAL)

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**MCS. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR**

**DR. Manuel De Jesús Joya Abrego
VICERRECTOR ACADEMICO**

**ING. AGR. Nelson Bernabe Granados Alvarado
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**LIC. Cristóbal Hernan Rios Benítez
SECRETARIA GENERAL**

**LIC. Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL INTERINA**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**DRA. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA**

**DR. José Nicolás Ascencio Hernández
VICEDECANO**

**MSC. Juan José Castro Galdámez
SECRETARIO**

**LIC. René Mauricio Mejía Méndez
DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**LICDA. Digna Reina Contreras De Cornejo
DIRECTORA DE PROCESO DE GRADUACIÓN**

**LICDA. María Magdalena Morales
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURÍDICAS**

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por llenarme de paciencia, perseverancia y tenacidad para lograr mis objetivos y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de amor y felicidad.

A mis padres, Yani y Natanael por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida, por su amor y comprensión. Sobre todo por ser un excelente ejemplo a seguir.

A mi abuela y hermanos Edwin, Taty y Efraín por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar, por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo necesite.

A ti, por tu apoyo en las buenas y en las malas, sobre todo por la paciencia y amor incondicional.

A mi compañía y fiel amiga mi Maiya.

HENRIQUEZ FERNANDEZ NATALY ANDREA

AGRADECIMIENTOS

A Dios, Todopoderoso por darme la fortaleza necesaria.

A mis compañeros de tesis, con quienes logramos superar obstáculos y diferencias me siento agradecido por su dedicación y esmero.

A nuestra asesora, Lic. Marta Lilian Villatoro, por sus conocimientos y sobretodo el aprecio que he aprendido a tenerle por la excelente persona que ha sido.

A todas aquellas personas que de una u otra forma hicieron posible este sueño y que en el transcurso del tiempo se involucraron y tienen parte en este logro.

DIOS LOS BENDIGA SIEMPRE.

MARTINEZ MARTINEZ FRANCISCO JAVIER

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme sabiduría, entendimiento y tenacidad para culminar con este sueño que hoy se hace realidad

A mis padres, quienes con sus oraciones y consejos me animaron a luchar siempre, por su amor, comprensión, por darme fuerza en aquellos momentos de debilidad, por ser un digno ejemplo a seguir.

A mis compañeros de tesis, gracias por dedicar tiempo y esmero para salir adelante con la tesis.

A nuestra asesora, por compartir su tiempo y conocimientos, por su disposición en aclarar nuestras dudas, y por todas las sugerencias y el empeño demostrado.

DIOS LOS BENDIGA

LÓPEZ ROLIN ARMANDO ALBERTO

ÍNDICE

RESUMEN.....	i
ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	ii
INTRODUCCIÓN.....	v
i	
CAPÍTULO I. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.....	1
1. Antecedentes Históricos de la Estabilidad Laboral.....	1
1.1. Antecedentes en Europa: Francia, Alemania.....	4
1.2. Algunos Antecedentes que dieron Origen al Derecho Laboral.....	11
1.3. Antecedentes en los Países de América.....	12
1.4. Antecedentes de la Estabilidad Laboral en El Salvador.....	14
1.5. Antecedentes Constitucionales de la Estabilidad Laboral en El Salvador.....	17
1.5.1. Constitución de la República Federal de Centroamérica de 1824.....	17
1.5.2 Constitución Política de la Republica de El Salvador de 1864.....	18
1.5.3. Constitución de 1871 y de 1872.....	18
1.5.4. Constituciones de 1880 a 1886.....	19
1.5.5. Constitución de 1939.....	19
1.5.6. Constitución de la República de El Salvador de 1945.....	21
1.5.7. Constitución Política de El Salvador de 1950.....	22
1.5.8. Constitución Política de El Salvador de 1962 y de 1982.....	23
1.5.9. Constitución de la República de El Salvador de 1983.....	23
1.6. Concepto de Estabilidad Laboral.....	25
1.7. Clasificación de la Estabilidad Laboral.....	26
1.7.1. Por su naturaleza.....	27
1.7.2. Por su Origen.....	30
1.7.3. Por Alcances o Efectos.....	30

1.8. Principios de la Estabilidad Laboral.....	30
1.8.1. El Principio Protector.....	31
1.8.2. El principio de Irrenunciabilidad.....	33
1.8.3. El principio de Continuidad de la Relación.....	33
1.9. Naturaleza Jurídica de la Estabilidad laboral.....	36
CAPÍTULO II. LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEGISLACION	
SALVADOREÑA E INTERNACIONAL.....	
2. Protección constitucional de la estabilidad laboral de los	
empleados públicos.....	40
2.1. La Ley del Servicio Civil.....	42
2.2 Normativa Internacional Relacionada a la Estabilidad Laboral.....	44
2.3 Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos Municipales.....	46
2.4 La Estabilidad Laboral en los Servidores Públicos.....	48
2.5. Empleados Municipales Excluidos de la Carrera Administrativa	
Municipal.....	50
2.6. Empleados Municipales por Contrato.....	53
2.7. Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados	
Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa.....	54
2.9. El Amparo como Mecanismo de Protección de la Estabilidad	
Laboral.....	58
CAPÍTULO III. EL AMPARO.....	
3. El amparo en la Doctrina y Jurisprudencia Salvadoreña.....	60
3.1. Principios Fundamentales Aplicados al Proceso de Amparo.....	61
3.1.1. Sujetos que Intervienen en el Proceso de Amparo.....	63
3.1.2. Otros Intervinientes en el Proceso de Amparo.....	66
3.1.2.1. Actos Recurribles por Vía de Amparo.....	67
3.1.2.2. Amparo Contra Actos de Autoridad.....	67
3.1.2.3. Amparo Contra Actos Administrativos.....	69
3.1.2.4. Amparo Contra Particulares.....	70

3.1.2.5. Amparo Contra Ley.....	73
3.1.2.6. Amparo Contra Leyes Heteroaplicativas.....	74
3.1.2.7. Amparo Contra Leyes Autoaplicativas.....	75
3.1.3. Derechos Tutelados por el Amparo.....	77
3.2.1. Diferenciación entre Derechos constitucionales y garantías Constitucionales.....	79
3.1.4. Regulación Constitucional del Amparo.....	81
3.2. Ley de Procedimientos Constitucionales.....	84
3.2.1.1. Tramitación del Amparo Según la Ley de Procedimientos Constitucionales.....	85
3.2.1.2. Actos de Iniciación.....	85
3.2.2.1. Actos de Desarrollo.....	89
3.2.2.2. Traslado al Fiscal de la Corte.....	90
3.2.2.3. Plazo Probatorio.....	91
3.2.2.4. Actos de Conclusión.....	93
3.2.3. Efectos de la Sentencia Definitiva Pronunciada en el Proceso de Amparo.....	93
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL Y DE INVESTIGACION DE CAMPO.....	
4.1 Análisis Jurisprudencial.....	95
4.2. Sentencias definitivas en los procesos de amparo.....	97
4.2. Análisis y tabulación de los resultados de la investigación de campo.....	115
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	
Conclusiones.....	127
Recomendaciones.....	130
BIBLIOGRAFÍA.....	132
ANEXOS.....	142

RESUMEN

En la presente investigación se aborda prioritariamente lo relativo a la estabilidad laboral, su regulación como derecho fundamental en la constitución de la Republica, sus antecedentes históricos, evolución y desarrollo para culminar con el análisis de la jurisprudencia emitida por la sala de lo constitucional, para determinar el grado de eficacia de las sentencias definitivas en los Procesos de Amparo, con el fin de verificar si el efecto restitutorio se cumple en la realidad; si mediante el amparo concedido se está o no protegiendo el derecho a la estabilidad laboral. Consecuentemente se abordan los mecanismos legales que podrían aplicarse en aquellos casos en que se haya dictado sentencia favorable para el trabajador y que este pueda gozar de manera inmediata de lo resuelto, advirtiéndose que la eficacia de dichos mecanismos constituyen potencialmente un precedente, para la ejecución de las sentencias favorables al demandante cuya pretensión esencial es que se respete su derecho a la estabilidad laboral a través del despliegue de los efectos restitutorios de las sentencia consistente en que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de que se diera la violación alegada debiendo tener presente que no solamente esto es parte del efecto restitutorio en virtud de que abarca también aspectos patrimoniales, en los casos en que no se establezcan en la sentencia que las cosas vuelvan continúen de la forma en que se encontraban antes de la violación, del derecho reclamado considerándose, que la decisión más justa y legal es que al impetrante se le restituya el derecho vulnerado y se le compense económicamente.

LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

Siglas:

AF	Federación Estadounidense del Trabajo
C.del T	Código de Trabajo
CGT	Confederación General del Trabajo
CIO	Congreso de Organizaciones Industriales
CLASC	Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos
CLAT	Confederación Latinoamericana de Trabajadores
CPCM	Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles
CSI	Conferencia Sindical Internacional
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CPCM	Código procesal civil y mercantil.
DL	Decreto Legislativo
DUI	Documento Unico de Identidad
FSM	Federación Sindical Mundial
L.Pr.Cn	Ley de Procedimientos Constitucionales
LACAP	Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Publica
LCAM	Ley de la Carrera Administrativa Municipal
LOMP	Ley Organica del Ministerio Pubico
LSC	Ley del Servicio Civil
MTPS	Ministerio de trabajo y previsión social.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SC	Sala de lo Constitucional
SCA	Sala de lo Contencioso Administrativo.
TUC	Trade Union Congres.
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas

Abreviaturas:

Admón. Administración

Amp. Amparo

Art. Artículo

Cn. Constitución

Ed. Edición

Edit. Editorial

Inc. Inciso

No. Numero

Ref. Referencia.

STC: Sentencia

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada, Eficacia de las sentencias definitivas en los procesos de amparo emitidos por la Sala de lo Constitucional en la tutela del derecho a la estabilidad laboral, se ha elaborado como requisito previo a obtener el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

La finalidad de dicha investigación es verificar si los efectos restitutorios de las sentencias emitidas por la Sala de lo Constitucional en materia de Amparo, en realidad garantizan una tutela efectiva del derecho a la estabilidad laboral.

La importancia de este trabajo de investigación radica en analizar a fondo la justiciabilidad del derecho constitucional a la Estabilidad Laboral, ya que este se ve afectado continuamente mediante actos violatorios por parte de la administración pública, aun existiendo contrato de trabajo celebrado entre ellos.

El derecho a la estabilidad laboral, muchas veces se encuentra sujeto a la arbitrariedad y voluntad del funcionario público, especialmente en los casos en que los empleados municipales son nombrados por periodo electivo, siendo común contratar y despedir como un acto arbitrario propio del funcionario público encargado de dicha institución.

Una vez realizada la vulneración a este derecho, le surge al empleado público la facultad interponer amparo ante la honorable Sala de lo Constitucional, con el objetivo de lograr un efectivo cumplimiento a la tutela de este derecho.

La estabilidad laboral constituye un derecho que poseen los trabajadores de conservar su empleo, y con ello asegurar un nivel de vida digno tanto para ellos como su familia.

En consecuencia con lo expuesto, la presente investigación, se orienta a verificar la eficacia de las sentencias definitivas en los procesos de amparo emitidos por la sala de lo constitucional en la tutela del derecho a la estabilidad laboral de los empleados de la alcaldía municipal de San Salvador.

El contenido de esta investigación se encuentra estructurado en cinco capítulos. En el primero se exponen los antecedentes históricos de la estabilidad laboral, antecedentes de Europa y de los países de América, el reconocimiento de la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico salvadoreño, conceptualización y clasificación de la estabilidad laboral, su naturaleza jurídica y el impacto de esta en el trabajador la familia y sociedad.

En el Capítulo segundo se desarrolla lo relativo a la estabilidad laboral en la legislación salvadoreña e internacional; además se realiza un breve análisis de la legislación aplicable a los empleados públicos municipales no comprendidos en la ley de la carrera administrativa, los empleados por contrato; y el amparo como mecanismo de protección de la estabilidad laboral.

En el Capítulo tercero se desarrolló el amparo en la doctrina y jurisprudencia salvadoreña, principios fundamentales, sujetos que intervienen, actos recurribles por esta vía, se expone el amparo como mecanismo de protección de la estabilidad laboral, su regulación constitucional, tramitación, formas de terminación, efectos restitutorios de las sentencias definitivas el cumplimiento y ejecución de las sentencias en los procesos de amparo, así como el pronunciamiento en cuanto a la responsabilidad civil.

En el Capítulo cuarto se desarrolla el análisis jurisprudencial de las sentencias relativas a la estabilidad laboral, y el análisis de los resultados de la investigación de campo.

Concluye con las conclusiones y recomendaciones que eventualmente podrían retomarse para profundizar en el tema a través de nuevas investigaciones, artículos o ensayos.

CAPÍTULO I EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

En el presente capítulo se desarrollan los antecedentes históricos de la estabilidad laboral, precedentes en países de Europa: Francia, Alemania, España y en los países de América, además del progreso constitucional de la estabilidad laboral en El Salvador; concepto de estabilidad laboral, clasificación de estabilidad laboral, principios y naturaleza jurídica de la estabilidad laboral.

1. Antecedentes históricos de la estabilidad laboral

La falta de estabilidad laboral es una problemática que afecta al trabajador, a la familia y a la sociedad en los aspectos económico, social, personal y su origen data desde que aparece el trabajo remunerado.

La estabilidad en el empleo es una condición íntimamente ligada con el principio de la duración de la relación laboral; es decir, la permanencia del trabajador en el puesto que desempeña. Se concibe entonces, a la estabilidad laboral, como el derecho que adquiere el empleado para conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante sino por las causas preestablecidas en el ordenamiento jurídico o costumbres de cada país.

La estabilidad laboral como derecho garantiza al trabajador la continuidad de la relación laboral, en la que pone a disposición su fuerza de trabajo, mediante el pago de una remuneración, generándose así una relación de subordinación entre el empleador y el empleado. Razón por la cual los tratadistas Luis Alcalá

Zamora y Guillermo Cabanellas manifiestan que esa continuidad y perpetuidad son también la nota tipificada del dominio, que se refuerza en los regímenes que se oponen a la ruptura del vínculo laboral por una decisión económica espontánea de la empresa, tal como el caso de los liberianos 12 despedidos de antaño, sin ningún derecho al resarcimiento económico, sin importar la causa que la hubiere originado su despido.

En ese sentido, la estabilidad laboral consiste en el derecho que tiene el trabajador a conservar su trabajo, aunque no en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija (cuando se puede estipular el plazo). En cambio, si las labores son de naturaleza permanente, no se podrá despedir al trabajador de su trabajo, sino por causa justificada.¹

Desde los supuestos anteriores los países, en distintos momentos y situaciones, fueron adoptando las medidas sobre salario mínimo, jornada de trabajo de ocho horas, prestaciones sociales, seguridad social, derechos de asociación, negociación, huelga y tribunales.² Pero el derecho al trabajo tiene unos antecedentes más generales que es pertinente examinar. Así, el primer gran laboratorio de este proceso fue Inglaterra con la Revolución Industrial (1760) y la formación de la primera y más numerosa clase obrera.

La revolución Industrial sustituyó de manera definitiva los talleres artesanales y el trabajo a domicilio por las manufacturas y luego por las grandes fábricas; se generalizó el sistema de la compraventa de la fuerza de trabajo y de la contratación asalariada. De este proceso surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo.

¹Luis Alcalá-Zamora y Castillo, y Guillermo Cabanellas de Torres, *Tratado de Política Laboral y Social*, Tomo III, (Edit. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1982), 77.

²Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, (Edit. Porrúa, México, 1968). 217.

Surgiendo de esta base lo que más adelante se conoció como capitalismo, advirtiéndose que lo que primaba en el mismo era el "dejar hacer y el dejar pasar"; el liberalismo clásico pregonaba que el Estado y los gobiernos no debían intervenir en el libre juego de la oferta y la demanda del mercado.

En este contexto se generaron procesos profundos de explotación de la mano de obra, fuente a su vez de agudos conflictos. No existía jornada mínima legal, las prestaciones sociales no se conocían, la seguridad social no existía, el trabajo de los niños y las mujeres, no tenía regulación por lo tanto era normal su contratación solo que con menos paga y jornadas más extenuantes. Esta situación, de hecho, generó los conflictos colectivos que luego obligaron a hacer las primeras concesiones en salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, así como la legalización y el reconocimiento de las instituciones básicas del derecho del trabajo que hoy se conocen.

En Inglaterra el primer periodo fue de revueltas espontaneas y desorganizada, entre 1825 y 1834 se realizó mucha actividad en textiles, en construcción apareciendo las primeras organizaciones locales y trade unions (sindicatos). En 1834 se organiza la Gran Confederación de Trabajadores Ingleses y se convoca la huelga general el primero de marzo del mismo año, pero este movimiento fracasa y el precio que se paga es la disolución del movimiento sindical en el año de 1835.

En 1835 los trabajadores adoptan una política más "realista" y se organiza la Asociación General de los Mecánicos Constructores que lucha por la aplicación de la "cláusula de exclusión"³ o sea que para poder ingresar a trabajar era necesario sindicalizarse.

³Ibid.

En 1871 se consagra legalmente el derecho de sindicalización y en las décadas siguientes hay un incremento importante de las conquistas laborales. Luego viene la Primera Guerra Mundial y la Revolución Rusa, que impactan de manera especial en el movimiento obrero inglés y producen realineamientos en función de estos hechos.

En el año 1926 se convoca una huelga general que fracasa y se pasa a una etapa de colaboración que llega hasta 1931. Durante la Segunda Guerra Mundial se expide por parte del gobierno el famoso Plan Beveridge⁴ sobre seguridad social que haría época en la materia y del cual copiarían muchos gobiernos sus sistemas de seguridad social en la posguerra.

El laborismo gobernó durante muchos años apoyándose en el movimiento sindical y respetando las empresas estatales, pero en 1979 ganaron las elecciones los conservadores quedando como Primera Ministra Margaret Thatcher, implementó un gobierno basado en el denominado neoliberalismo y el recorte de buena parte de las conquistas laborales acumuladas en la posguerra. La primera medida de fuerzas entre el gobierno y los trabajadores fue la huelga de los mineros en 1985; huelga que fue derrotada y abrió el camino definitivo para los programas conservadores. Este retroceso del movimiento sindical inglés tuvo influencia en el movimiento sindical mundial.⁵

1.1. Antecedentes en Europa: Francia, Alemania y España

El otro gran proceso y laboratorio fue la Revolución Francesa (1789) que completo en lo político lo que Inglaterra había hecho en lo económico. De esta

⁴William Henry Beveridge, *Plan Beveridge*, (Centro Internacional de Estudios de Seguridad Social, Inglaterra, 1942), 15.

⁵Ibid. 5

revolución surgieron las libertades democráticas centrales: de reunión, de expresión, de conciencia, de asociación y la democracia parlamentaria. El movimiento obrero francés siempre fue más político que el inglés y desde muy temprano se inclinó por el socialismo como salida alterna al capitalismo. Momentos importantes en su evolución fueron: la conspiración de los iguales, los movimientos sociales y políticos de 1848; en 1864 se establece la libertad de coalición o sea de organización para la lucha sindical, y luego la Comuna de París en 1871.

En 1887 se reúne el Tercer Congreso Obrero y se funda la Confederación Sindical que más tarde se transforma en Confederación General del Trabajo (CGT).

El movimiento sindical francés, como el de toda Europa, acumuló importantes conquistas y en las primeras décadas del siglo XX se vio cruzado por los dos grandes hechos del momento: la guerra y la revolución.⁶

Alemania fue el tercer país en importancia; en el contexto de Europa de los siglos XVIII y XIX, Alemania arribó tarde al desarrollo industrial y político. Pero lo que no hizo en el terreno de la economía y de la política, lo hizo en el campo de la filosofía y de la lógica con la genialidad y la obra de Federico Hegel.⁷ Lo que habían hecho Inglaterra y Francia en el siglo XVIII, Alemania lo intentó a mediados del siglo XIX con la Revolución de 1848, pero no lo logró. De todas maneras, se formaron, en medio del Estado absolutista y de los viejos grupos sociales de la sociedad medieval, un sector empresarial fuerte y un proletariado activo y exigente.

⁶Ibid. 6.

⁷Guillermo W. Federico. Hegel, Carlos Marx, *Filosofía del Derecho*, (Edit. Claridad, Buenos Aires, Argentina, 1968), 20.

La llegada tardía al proceso y la debilidad de las instituciones estatales y gubernamentales, al mismo tiempo que la relativa fortaleza del movimiento obrero y sindical, incidieron para que Alemania, en la segunda mitad del siglo XIX, pasara a la vanguardia en campos tan importantes de la legislación del trabajo como la seguridad social que fue copiada por muchos otros países.

En este proceso se fortalecieron los sindicatos y la Socialdemocracia. Esta llegó a constituir uno de los partidos obreros más fuertes de Europa y del mundo, con numerosos diputados en el parlamento, fue la corriente política que comandó, en la Primera Guerra Mundial, la ruptura de la socialdemocracia con el marxismo y su acercamiento definitivo al liberalismo, asumiendo de manera directa la defensa de la propiedad privada, el capitalismo y renunciando de manera definitiva a postular la clase obrera al gobierno y al poder.

Por otra parte, la corriente marxista surge de una combinación de la economía política inglesa, el socialismo francés, y la filosofía alemana; del surgimiento de la clase obrera y de la unión de un sector muy importante de los trabajadores para la defensa de sus derechos en Europa Occidental y, finalmente, del concurso intelectual determinante de Carlos Marx y Federico Engels.

En 1847 se formó la Liga de los Comunistas que encomendó a Marx y Engels redactar el Manifiesto Comunista, documento programático básico del marxismo, de la Primera Asociación Internacional de los Trabajadores de 1864; en la que participaron los proudhonistas y los anarquistas. Las tres tuvieron influencia política en la Comuna de París (1871).⁸

⁸Carlos Marx, Federico Engels, *Manifiesto Comunista*, (Ed. ElAleph.com, España, 2000), 9.

Veinte años después del fracaso de la Comuna de París, los trabajadores organizaron la Segunda Asociación Internacional de Trabajadores (Segunda Internacional 1891), denominada más comúnmente como socialdemocracia; luego el marxismo se fortaleció mucho con la formación del partido bolchevique en Rusia, con la teoría de que la clase obrera no era homogénea, que no se podía persistir en organizar un sólo partido con los anarquistas, los terroristas, los reformistas, y dando el gran salto del siglo XX con el triunfo de la Revolución Rusa en 1917. De ese proceso también surgieron la III Internacional y la Internacional Sindical Roja.⁹

A partir de 1924 los marxistas se dividieron: la corriente mayoritaria de los Partidos Comunistas o estalinistas, que gobernó la URSS hasta su desintegración en 1989-90, impuso métodos burocráticos y totalitarios al interior de los trabajadores y disolvió la III Internacional por un compromiso político asumido dentro de los acuerdos suscritos en la Segunda Guerra Mundial; y la socialista, dirigida en lo fundamental por León Trotsky, que fundó la IV Internacional en 1938.

Esta corriente del marxismo se opuso a la burocratización de la URSS, a los métodos y políticas dictatoriales del estalinismo, exigiendo regresar a los postulados marxistas de la democracia para los trabajadores, la solidaridad internacional y el socialismo tal como lo habían planteado en sus inicios Marx, Engels y Lenin. Trotsky, finalmente, fue asesinado en México por un agente pagado por el gobierno de la URSS, pero la IV Internacional sigue existiendo hasta hoy, siendo la única Asociación Internacional de Trabajadores que actualmente existe.¹⁰

⁹Guillermo Lora, *Historia del Movimiento Obrero Boliviano: La Internacional Sindical Roja*. (Edit. MASAS, Bolivia, 1980), 12.

¹⁰ Edgar Ospina Duque, *Antecedentes Históricos, Derecho Colectivo del Trabajo*, (1834), 10.

El programa marxista, basado en la filosofía de Marx y de Engels, ve en la lucha de clases la única vía para eliminar las injusticias de clase, existentes en la sociedad, y las clases mismas.

La realización de este programa antepone la “colectivización” de los medios de producción, a fin de que, a través del traspaso de estos medios de los privados a la colectividad, el trabajo humano quede preservado de la explotación. A esto tiende la lucha conducida con métodos no sólo ideológicos, sino también políticos.

Los grupos inspirados por la ideología marxista como partidos políticos, tienden, en función del principio de la “dictadura del proletariado”, y ejerciendo influjos de distinto tipo, comprendida la presión revolucionaria, al monopolio del poder en cada una de las sociedades, para introducir en ellas, mediante la supresión de la propiedad privada de los medios de producción, el sistema colectivista.¹¹

Según los principales ideólogos y dirigentes de ese amplio movimiento internacional, el objetivo de ese programa de acción es el de realizar la revolución social e introducir en todo el mundo el socialismo y, en definitiva, el sistema comunista.

Vale la pena resaltar la importancia que el marxismo le dio siempre a la lucha económica de los trabajadores (conflicto económico o de intereses), y a la defensa de sus salarios y de sus prestaciones sociales, pero al mismo tiempo la relación que esta lucha cotidiana tenía con los objetivos finales del movimiento.

¹¹ Marx, Engels, *Manifiesto Comunista*, 91.

Según los principales ideólogos y dirigentes de ese amplio movimiento internacional, el objetivo de ese programa de acción es el de realizar la revolución social e introducir en todo el mundo el socialismo, etapa de transición para establecer el sistema comunista.

Vale la pena resaltar la importancia que el marxismo le dio a la lucha económica de los trabajadores (conflicto económico o de intereses), y a la defensa de sus salarios y de sus prestaciones sociales, pero al mismo tiempo la relación que esta lucha cotidiana tenía con los objetivos finales del movimiento.

El otro gran proceso histórico que no se puede dejar de mencionar es el de Estados Unidos y su movimiento sindical. Cobrando relevancia cuando éste es el país que desde la Segunda Guerra Mundial juega el papel de coordinador y dirigente en buena parte del sistema capitalista.

Después de la guerra civil se produjo el auténtico despegue del desarrollo capitalista. Como en Inglaterra, este proceso estuvo acompañado de unas condiciones laborales excesivamente gravosas para los trabajadores y de agudos conflictos laborales.

Debido a un descenso de largo plazo en los precios y el costo de la vida, los salarios y ganancias reales en la manufacturación se elevaron cerca de un 50% entre 1860 y 1890, y otro 37% de 1890 a 1914.

Pese a todo, de acuerdo con parámetros de épocas posteriores, las condiciones de trabajo de ese tiempo eran verdaderamente aterradoras.¹²

¹²Ibid.7

En el cambio de siglo la remuneración promedio por hora en la industria manufacturera era de 21 centavos y los ingresos anuales promedio de 490 dólares.

La semana laboral normal era de 59 horas, lo que se traducía en cerca de seis días de diez horas, pero eso era sólo el promedio. Casi todos los trabajadores de las acerías tenían una jornada de doce horas y, hasta la década de 1920, muchos tenían semanas laborales de siete días, u 84 horas.

Los salarios estaban subiendo sostenidamente, las condiciones de trabajo y de vida seguían siendo precarias. En los atestados inquilinatos de los barrios de inmigrantes de las grandes ciudades, las tasas de mortalidad eran superiores a las del campo. Con frecuencia las fábricas mantenían condiciones sanitarias y de seguridad deficientes.

En 1913, hubo unos 25.000 accidentes de trabajo fatales y unos 700.000 heridos que necesitaron como mínimo cuatro semanas de incapacidad cantidad que equivale a más de la mitad de las víctimas estadounidenses de la Primera Guerra Mundial.¹³

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), se creó en virtud del tratado de paz de Versalles en 1919, para enfrentar la política social de los países denominados socialistas y tratar de homogeneizar el derecho laboral en el mundo capitalista, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores a nivel internacional.¹⁴

¹³George B. Tindall y David E Shi, *Historia de los Estados Unidos*. Tomo I. (Edit. Tercer Mundo Editores, Estados Unidos, 1993), 39.

¹⁴Países Aliados y Alemania, *Tratado de Paz de Versalles en 1919*, (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1919).

Desde entonces, a través de ella, los estados miembros, adoptan decisiones de carácter laboral que se deben incorporar en la legislación nacional y aplicarse con carácter general. Esas decisiones son convenios y recomendaciones; de los primeros existen más de 170 y de las segundas igual cantidad.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial y como parte de los acuerdos políticos y militares para derrotar el fascismo existente en la URSS, los Estados Unidos, Inglaterra y demás países europeos intentaron unificar el movimiento sindical, en febrero de 1945 se reúne en Londres la Conferencia Sindical Internacional (CSI) y en septiembre del mismo año se funda la Federación Sindical Mundial (FSM).

En 1947 la CIO norteamericana propone en la FSM en apoyo al Plan Marshall para reconstruir Europa; en 1949 el Trade Union Congress (TUC) británico, el CIO norteamericano y los sindicatos holandeses se retiran de la FSM, que queda en manos del estalinismo. A finales de 1949 se crea la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). En 1972 se creó la Confederación Latinoamericana que se transforma en la Confederación Latinoamericana de Trabajadores.¹⁵

1.2. Algunos antecedentes que dieron origen al derecho laboral

Fue en Inglaterra con la Revolución Industrial, 1760; el hecho que dio origen al derecho laboral en general, y en Francia con la Revolución Francesa, 1789, dio origen a las libertades democráticas y al derecho de reunión.

¹⁵Javier Doz, Informe del *Congreso Constituyente de la Confederación Sindical Internacional*, (Viena, Austria, 1945), 17.

Alemania fue el tercer país de Europa que, aunque no tuvo de manera directa revolución industrial o política, jugó un papel importante en el surgimiento de la legislación laboral en la segunda mitad del siglo XIX.

Desde 1864 y para combatir el marxismo dentro de la clase trabajadora se dotó de una política social dirigida a los trabajadores.

De la combinación de los procesos de la Revolución Industrial, la Revolución Francesa, el movimiento filosófico alemán encabezado por Federico Hegel y del aporte intelectual de Carlos Marx surgió el marxismo.

En 1864 se creó la Primera Asociación Internacional de los Trabajadores. En las décadas del 70 y 80 del siglo XIX. Se dio la lucha por la jornada de ocho horas.

En 1891 se creó la Segunda Asociación Internacional de los Trabajadores. En 1919, para propiciar la aplicación de una política laboral alternativa a la de los países socialistas y tratar de unificar la legislación laboral a nivel mundial. Fue creada la Organización Internacional del Trabajo.¹⁶

1.3. Antecedentes en los países de América

En los Estados Unidos de América no existía una legislación específica que garantizara la estabilidad laboral o que incluyera preceptos sobre el despido, ni sobre el resarcimiento de daños a consecuencia del mismo; a pesar de ser uno de los países con gran poder económico, no se regulaba en su cuerpo normativo la estabilidad laboral del trabajador.

¹⁶Ospina Duque, *Antecedentes Históricos del Derecho*, 20.

El panorama laboral era desconcertante, ya que Estados Unidos se consideraba un país muy evolucionado en aspectos sociales; no obstante, carecía de regulación protectora del derecho al trabajo, o que limitara el despido y que resarciera económicamente los despidos injustificados.

La explicación de este fenómeno es que el trabajador tenía mucha facilidad de encontrar una nueva ocupación después del despido; por otro lado, si no sucedía lo anterior, por crisis en el trabajo, los subsidios generados a raíz del desempleo forzoso, le aseguraban su subsistencia, durante el tiempo suficiente que le permitiera encontrar un nuevo trabajo remunerado.

En México, la estabilidad del trabajador fue reconocida en el Art. 123 de la Constitución. En él se regulaba que el despido del trabajador fuere sin causa justificada, cuando se realizaba por haber ingresado el trabajador a una asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita. En esos casos, el patrono estaba obligado a cumplir el contrato o a indemnizar al trabajador con el importe equivalente a tres meses de salario. La Ley Federal del Trabajo reforzaba la estabilidad del trabajador por cuanto permitió que, en la sentencia en la que se declaraba injustificado el despido, se condenara al empresario a pagar todo el salario correspondiente al período desde la interposición de la demanda.

Brasil, desde 1929, legisló a favor de la estabilidad laboral, la cual fue reconocida inicialmente para los trabajadores que contaban con un decenio de antigüedad en las empresas marítimas y ferroviarias. Desde 1935, se extendió a todos los trabajadores de la industria y del comercio, exceptuando a los trabajadores rurales.

La Ley 5, en 1965, permitió la creación del Fondo de Garantía del Tiempo de

Servicio del Trabajador, con el propósito de afrontar los resarcimientos pertinentes por razón de irrespeto a la estabilidad.

A tal objeto, los empleadores cotizaban más del 8% de la remuneración de los trabajadores, tal importe se depositaba en cuentas bancarias a nombre del personal y permitía que los empresarios se liberaran paulatinamente de los cargos laborales provenientes de la estabilidad.

En Chile, el régimen de estabilidad se ajustaba al Código de Trabajo de 1931, al despido precedía el aviso previo de un mes, que podía ser reemplazado por el pago en efectivo de lo que le correspondía devengar en ese lapso, si el cese se concretaba sin dilación; el despido arbitrario, determinaba el resarcimiento económico en razón de un mes de sueldo por cada año de servicio.

En Argentina desde 1957, a consecuencia de la limitación de la reforma aprobada en Santa Fe, la estabilidad laboral poseía garantías y jerarquía constitucional, por cuanto que el “*Art. 14 bis*” se le aseguraba al trabajador la protección contra el despido arbitrario, y se proclamaba la “Estabilidad del Empleado Público”. Además, declaraba que los representantes gremiales gozarían de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y en relación con la estabilidad de su empleo.

1.4. Antecedentes de la estabilidad laboral en El Salvador

En El Salvador, la estabilidad en el empleo, comenzó a regularse en la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas, Establecimientos Comerciales e Industriales, aprobada mediante Decreto Legislativo No. 981 del Consejo de Gobierno Revolucionario, de fecha 1 de junio de 1949, publicado en el D.O número 121, Tomo 146, de fecha 3 de Junio de 1949, en

ella se establecían, normas que regulaban la suspensión del Contrato de Trabajo, la indemnización por despido injusto y el reinstalo.¹⁷

En el Código de Trabajo, aprobado por Decreto Legislativo No. 241, de fecha 27 de noviembre de 1963, y sancionado por el Presidente de la República el 4 de diciembre de 1963, es importante destacar que dicho decreto se publicó dos veces por errores de publicación, en el Diario Oficial No. 15, Tomo 198, del 23 de enero 1963 y se publicó nuevamente en diciembre del mismo año.

El código de trabajo regulaba en su art. 26, lo siguiente: “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se señale o estipule plazo para su terminación”.

El art. 27, en su inciso primero establece: “Podrá estipularse en ellos, que los primeros treinta días serán de prueba, y dentro de ese término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Pero al finalizar ese término, sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido”.

Establecía además que, si dentro del mismo año, se celebrare nuevo contrato entre las mismas partes estipuladas y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste, por tiempo indefinido sin que tenga que cumplir nuevamente, en ese caso, el período de prueba que se menciona en el inciso anterior.¹⁸

¹⁷Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas, Establecimientos Comerciales e Industriales, (D.L. No. 981 del 1 de junio de 1949, D.O. No. 121, Tomo No. 146, del 3 de Junio de 1949), artículo 26.

¹⁸Código de Trabajo de El Salvador, (D.L. No. 241 del 27 de noviembre de 1963, D.O. No. 15, Tomo No. 198 del 23 de Diciembre de 1963).

Esta disposición legal lesionaba la estabilidad en el cargo de los trabajadores, al establecer el período de prueba y que dentro de ese término cualquiera de las partes podría dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Normativa que a pesar de lesionar un derecho de jerarquía constitucional como la estabilidad en el cargo aún se encuentra vigente en el actual Código de Trabajo.

Como puede observarse, la regla general, desde esa época hasta la actualidad, es que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en las empresas, se reputan celebrados por tiempo indefinido, aunque se estipule plazo para su terminación.

Esta normativa dejaba un vacío, al no señalar los casos en que el plazo sí tendría validez, ni incluía tampoco a quienes eran contratados para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada.

En esa época, en el ambiente nacional, existía la necesidad de que se promulgara un estatuto destinado a proteger a los servidores públicos; estableciendo sus derechos y obligaciones y poniéndoles al abrigo de las intrigas y vaivenes políticos tan frecuentes en los países del istmo centroamericano. Muchas fueron las voces que se dejaron oír reclamando la promulgación de una ley que viniera a llenar ese vacío, con la esperanza de que de esa forma, se finalizaría lo que se ha denominado teoría del “Botín Político”, que era la imperante en todos aquellos países en donde no existía un sistema de Servicio Civil.

Esta ley permitiría que, un estatuto legal señalara los deberes y obligaciones de los servidores públicos, su estabilidad en el cargo y regulara la Carrera

Administrativa, determinando las condiciones de ingreso a la administración, los casos de suspensión, traslados y cesantías, así como las promociones y ascensos a base de méritos y aptitud; estableciendo por otra parte, un sistema de recursos para que, el funcionario o empleado público protegido por la ley, estuviera en posibilidad de impugnar todas aquellas resoluciones que lo afecten.¹⁹

1.5. Antecedentes constitucionales de la estabilidad laboral en El Salvador

En este apartado se analizarán las Constituciones de El Salvador, desde la Constitución de 1924 hasta la Constitución de 1983, con el objeto de identificar los antecedentes inmediatos en relación con la estabilidad laboral, debido a que por ser la norma fundamental regula el origen del derecho a la estabilidad laboral.

1.5.1. Constitución de la República Federal de Centroamérica de 1824

En la Constitución de 1824,²⁰ bajo la República Federal de Centro América, se constituye el Estado de El Salvador como miembro de la federación pero independiente de España y México como se establece en los Arts. 1 y 2 de dicha norma fundamental.

En el Art. 13 de dicha constitución, en el Capítulo III denominado “Del Gobierno”, no avanza en cuanto a la creación de una estabilidad laboral, sino

¹⁹Ley de Servicio Civil, (D.L. No. 507 del 24 de noviembre de 1961, D.O. No. 239, Tomo No. 193, del 27 de diciembre de 1961).

²⁰Constitución de la República Federal de Centroamérica, (Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 22 de Noviembre de 1824).

que menciona que son derechos de los salvadoreños: "...censurar la conducta de los funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo y el de velar sobre el cumplimiento de las leyes".

El Art. 78, destaca la obligación de los empleados civiles, militares o eclesiásticos de dar el juramento de cumplir con la Constitución.

1.5.2 Constitución política de la Republica de El Salvador de 1864

El Título 19, relativo a los Derechos y deberes garantizados por la Constitución, en su Art. 76, menciona literalmente: "El Salvador reconoce derechos y deberes anteriores y superiores a las leyes positivas. Tiene por principios la libertad, la igualdad, la fraternidad; y por bases la familia, el trabajo, la propiedad, el orden público".²¹

En base a la exposición del artículo citado, claramente se expresa la importancia que hace la constitución al trabajo como derecho fundamental, no obstante, no especifica el derecho constitucional hoy reconocido como estabilidad laboral, tomando un rol posterior las siguientes constituciones.

1.5.3. Constitución de 1871 y constitución de 1872

En ambas Constituciones solamente se regula lo concerniente a la garantía sobre el derecho al trabajo, sin establecer ningún mecanismo de protección, en ellas se modifica exclusivamente el tiempo de duración del mandato presidencial.²² Sigue mostrándose el enfoque hacia el trabajo como fuente de

²¹Constitución de la Republica de El Salvador, (Congreso Nacional Constituyente, 1864).

²²Constitución de la Republica de El Salvador, (Congreso Nacional Constituyente, 1871).

derecho, pero en ningún momento pone de manifiesto el cumplimiento a la protección del mismo.

1.5.4. Constituciones de 1880 a 1886

No existen registros en los cuerpos normativos citados, el derecho a la estabilidad laboral o algún sistema de defensa para a los trabajadores.

Estas Constituciones regulan el mismo texto en relación al derecho al trabajo, mediante el cual solamente lo mencionan en las garantías de las Constituciones.

Lo cual crea un denominador común o copia secuencial en cada Constitución, presentando variantes de otra índole como lo es la duración del mandato presidencial y otras figuras que no representan el objeto principal de la presente investigación.

Sin embargo, cabe destacar que en la Constitución de 1886 se hace alusión a la ley de amparo en defensa de los derechos individuales, de fecha 25 de agosto de 1886.²³

1.5.5. Constitución de 1939

Es la primera Constitución que incorpora un capítulo dedicado a la familia y al trabajo; así, los Arts. 60 y 61 se refieren a la familia y desde el Art. 62 al 64, al trabajo.²⁴ Reconociendo el trabajo, como un derecho constitucional.

²³Cn. Congreso Constituyente, 1880.

²⁴Cn.1939.

En los artículos citados, el legislador no solo reconoce el derecho al trabajo, sino que ordena a la creación de los tribunales competentes donde se direccionen los conflictos laborales haciendo mención de instituciones como el arbitraje y la conciliación.

En esta Constitución, se establece que los nombramientos de los empleados de la administración pública y su elección se harán con base en méritos, priorizando la contratación de los salvadoreños. Además, existen categorías nuevas como: equidad, justicia entre patronos y trabajadores.

Regulándose, además, la incorporación de las mujeres, los menores de edad en actividades laborales, así mismo se introducen parámetros de control y principios constitucionales nunca antes regulados en las demás constituciones comentadas anteriormente.

El Art. 62, que prescribe que el trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado. También el ejercicio de las profesiones será reglamentado por la ley.

Art. 63. Los conflictos que surgieren entre el capital y el trabajo o entre patronos y empleados u obreros, serán resueltos por el tribunal de arbitraje o de conciliación que una ley especial determinará.

Art. 64. El nombramiento de los empleados de la Administración Pública, deberá hacerse siempre sobre la base del mérito, dando preferencia a los

salvadoreños por nacimiento y en su defecto, a los salvadoreños naturalizados o a los centroamericanos por nacimiento.

Igual preferencia se observará para otorgar concesiones o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.

1.5.6. Constitución de la República de El Salvador de 1945

En su texto se incorpora el título XIV denominado “familia y trabajo advirtiéndose que esta Constitución es una reforma a la Constitución de 1886; pero que en su contenido es igual.²⁵

Dicha constitución en el Art. 155 presenta un notable avance al considerarlo como un derecho social, al respecto en el inciso 1 dicho artículo se garantiza la protección del trabajador al considerar que este debe garantizarle una existencia digna.

Además, estableció que el trabajo es un deber y un derecho, ambos de carácter social. El Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de él.

El trabajador gozará de protección para asegurarle una existencia digna. El Estado dictará las disposiciones convenientes para prevenir y reprimir la vagancia.

Art. 156. El Código del Trabajo que al efecto se promulgue, respetará el derecho de los empresarios o patronos procurando la armonía entre el capital

²⁵Cn.1945.

y el trabajo, estará basado principalmente en los siguientes principios generales: 1. Protección del salario mediante el establecimiento de un sistema equitativo para la fijación de un salario mínimo, determinado periódicamente, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo y las diversas zonas del país.

2. A igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad.

3. Establecimiento de la jornada máxima de trabajo según el sexo y la edad. El trabajo extraordinario será regulado.

4. El derecho a un día de descanso después de seis días de trabajo, sin perjuicio de los días de fiesta nacional establecidos por la ley siendo estos últimos pagados.

1.5.7. Constitución política de El Salvador de 1950

En el Título VI, relativo al Régimen administrativo, incorpora el Capítulo II, nuevo en el derecho constitucional salvadoreño el cual se denominado “Servicio Civil” regulado en los Arts. 108, 109, 110 y 111. ²⁶ Destacando el contenido del Art. 109, tanto por la creación de la carrera administrativa como por referirse a que los funcionarios y empleados con cargo de confianza política y que además no son comprendidos en la carrera administrativa.

El Art. 111 de la Constitución de 1950, hace extensivas las disposiciones del capítulo tanto a los funcionarios como a los empleados municipales, el avance observado en el articulado anterior es la creación de la carrera administrativa

²⁶Cn.1950.

y que se introduce vía constitucional a los servidores públicos a la carrera administrativa. Las vacaciones serán pagadas después de un año de trabajo, protección especial del trabajo de las mujeres y los menores, indemnización adecuada en los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados, irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores.

Los contratos de trabajos individuales o colectivos podrán establecer a su favor prestaciones mayores, se consagra el derecho del trabajador para que se señalen las condiciones que deben reunir los locales de trabajo y las seguridades que deben adoptarse para garantizar su vida y su salud. En conclusión, es a partir de la Constitución de 1950, en la que se reconocen los derechos sociales, entre estos el derecho al trabajo.

1.5.8. Constitución Política de El Salvador de 1962 y de 1982

Ambas constituciones son muy similares en su contenido en lo que respecta a la estabilidad laboral y su regulación dentro de la carrera administrativa, diferenciándose la Constitución de 1962 con la Constitución de 1982 que en esta última se menciona en el Art. 219 inc. 1º: "...asimismo garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo.²⁷

1.5.9. Constitución de la República de El Salvador de 1983

La Constitución de 1983,²⁸ sigue la misma línea que la Constitución de 1950, sin embargo, ha sufrido reformas derivadas de hechos históricos que

²⁷Cn.1962.

²⁸Cn.1983.

generaron cambios significativos en cuestiones de seguridad, derechos humanos y otros. Por ejemplo, la Constitución de 1983 posee el mismo contenido que la Constitución de 1982, tanto en su texto como en su articulado, en cuanto a “la carrera administrativa se constituye como un régimen especial que regula el ingreso, la permanencia y los ascensos de los empleados y funcionarios públicos dentro de la administración pública”.

La Constitución vigente de 1983, está formada por un ordenamiento que da los esquemas generales la aplicación de la ley en relación a la estabilidad laboral, describiendo en su título II, Capítulo I, sección primaria, de los derechos individuales, estableciendo lo siguiente:

Art. 2 de la Constitución “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y hacer protegida en la conservación y defensa de los mismos” De acuerdo a lo establecido se toma al trabajo como un derecho individual de todo ser humano, el cual es uno de los fines del Estado.

En la Sección Segunda del Capítulo dos, relativa al trabajo y Seguridad Social, establece en su Art. 37 lo siguiente: “El trabajo es una función social, goza de la protección del estado y no se considera artículo de comercio”.

El Estado está obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo ya sea incentivando la inversión o actuando como empleado.

En el Título Séptimo, el Capítulo I, régimen administrativo, servicio civil, en los Arts. 218 al 222, se establece, las disposiciones de seguridad para los funcionarios y empleados públicos al servicio del Estado; siendo específico en lo que se refiere a la garantía de la estabilidad en el cargo.

En el Art. 219 inciso primero establece: “La ley regula el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y en aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; así mismo garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo”.²⁹

1.6. Concepto de estabilidad laboral

El derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona con capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como los que dependen económicamente del trabajador.

Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias.³⁰ También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

²⁹Cn, Art. 37.

³⁰Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, *Constitución explicada*, 7ma. Ed., (Edit. UCA, San Salvador, 2007), 150.

Para Mario de la Cueva: “La estabilidad en el empleo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación del 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 y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que hacen imposible su continuidad”.

Son muchas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ello uno de los principales principios, sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo.

La estabilidad en el cargo es la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de la antigüedad en el trabajo;³¹ el derecho de todo trabajador es el de conservar su empleo en la correlativa obligación patronal de mantenerlo en el mismo salvo que aquel hubiere incurrido en una causa justificada de despido legalmente determinada.

La estabilidad es una garantía para el trabajador, de permanecer en su puesto de trabajo durante la relación laboral que este tenga, siendo efectivo su despido solo por una causa justificada por la ley.

1.7. Clasificación de la estabilidad laboral

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinarias e interpretaciones legislativas las cuales pueden ser: por su naturaleza, por su origen y por sus alcances o efectos.³²

³¹de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 217.

³²Ibid. 219.

1.7.1. Por su naturaleza

Estabilidad Absoluta: Se denomina como “perdurabilidad”, se define como 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: “hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa”.³³

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.

Estabilidad Absoluta Rígida: Admite como causales de despido, solo 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, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

Estabilidad Cuasi Absoluta: Según Uceda Murier, se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la

³³José Luis Morales Henríquez, Lidia Carolina Osorio Herrera y Suleyma Candelaria Valle, “La Estabilidad Laboral en el Marco de la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa del Ministerio de Agricultura y Ganadería”, (tesis de grado, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, El Salvador, 2007), 62.

empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.³⁴

Estabilidad Relativa: 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 o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización”.

Para Mario de la Cueva,³⁵ 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 Relativa Propia: Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador.

El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

Estabilidad Relativa Impropia: Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón

³⁴Claudia Marisol Menjivar Enamorado, José Ricardo Peñate Mejía, “Situación de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Industria Maquilera de El Salvador”, (tesis de grado, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Estudios Sociales, El Salvador, 2007), 25.

³⁵de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 235.

o al empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

En la medida que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el arbitrio judicial, se estará frente a la estabilidad impropia o relativa.

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios, determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de graves crisis personales y sociales que afectan la producción, la productividad.

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado. En el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aun cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador esté de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. El trabajador tiene derecho a las remuneraciones, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.³⁶

³⁶N. A. Vaquerano Gutiérrez, “La Estabilidad Laboral en los Contratos de Prestación de Servicios Personales más allá de su Plazo de Vigencia”, Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. Año 2, n. 1, (2010), 12.

1.7.2. Por su origen

De carácter legal: Constitucional o legislada por normas de menor jerarquía; por acuerdo entre las partes: a nivel de pactos o convenios colectivos. La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

1.7.3. Por alcances o efectos

Estabilidad Laboral Propia: Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando.

Estabilidad Laboral Impropia: No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. En estos casos la autoridad competente, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización; aunque el trabajador ha adquirido el derecho de estabilidad en el empleo, este derecho está supeditado a la voluntad del patrono, ya que si quiere ejercitarlo basta con otorgar una indemnización, que viene a justificar la pérdida, del trabajador.

1.8. Principios de la estabilidad laboral

Más que características, se trata de un verdadero conjunto de “normas generales” que subyacen o informan la legislación laboral iniciando por la constitución.

En el derecho laboral el Estado se involucra en las relaciones de contratación privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, la ley ordinaria

establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador.

Los principios generales, orientan incluso el derecho laboral centroamericano, entre los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación.

1.8.1. El principio protector

La ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.³⁷ Este principio constituye el fundamento de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, parece ser el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponía un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.

El principio protector, contiene, reglas específicas para su aplicación, entre estas: la interpretación más favorable al trabajador, la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable. Se trata de reglas establecidas para la protección y tutela del trabajador, en función de los actores del mercado de trabajo, considerando al trabajador como la parte más débil.³⁸

³⁷Rene Hernández Valiente, *Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo constitucional, Corte Suprema Justicia*, (Sección de Publicaciones, CSJ, El Salvador, 2000), 151.

³⁸Marlon M Meza Salas, y Sara L. Navarro De Meza, *Aplicación del Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, (Edit. Fernando Parra Aranguren, Caracas, Venezuela, 2003). 3

Una manifestación concreta del principio protector lo podemos encontrar en la disposición constitucional que establece la obligación del Estado de “tutelar los derechos de los trabajadores...”³⁹ y en todo el conjunto de normas que constitucional o especial orientan el contenido del derecho laboral.

En cada ordenamiento jurídico se encomienda a la legislación laboral una función tutelar siendo el objeto principal de la ley: “Armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores”. (El Salvador, Código de Trabajo, Art. 1).

Este enunciado general se complementa con la expresa definición del carácter público que corresponde a la Ley Laboral. Según el cual a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, establecimientos o explotaciones de cualquier naturaleza que sean existentes o que en lo futuro se establezcan (Códigos de Trabajo de Costa Rica y Guatemala, Art.14).

En caso de “conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador”. Esa misma regla con algunas variantes, pero siempre como una clara manifestación del criterio de interpretación de las normas en beneficio del trabajador “in dubio pro operario” se encuentra en la mayoría de las restantes legislaciones e incluso resolviendo sobre la prelación de la ley laboral sobre cualquier otra se señala que: “En caso de conflicto entre las leyes de trabajo...con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras”.⁴⁰ Estas reglas tienen como objetivo priorizar la protección de los derechos del trabajador, de cualquier práctica abusiva.

³⁹Cn. Art. 1.

⁴⁰Código de Trabajo de Honduras, (Congreso Nacional de Honduras, 1959), Art. 8.

1.8.2. El principio de irrenunciabilidad

Este se define como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.

Relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, la más conocida expresión del principio de irrenunciabilidad, son aquellas normas conforme a las cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

En ese sentido, no sólo se declara en la ley ordinaria que “los derechos... son irrenunciables...” (Nicaragua, Código de Trabajo, Art. 7), sino que toda renuncia, disminución o tergiversación de esos derechos se declaran “nulos ipso jure” (Honduras, Código de Trabajo, Art. 2 inciso 3). Una función tutelar inherente al principio de irrenunciabilidad, deviene según ese enunciado como incuestionable.

1.8.3. El principio de continuidad de la relación

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo; salvo algunas figuras propias de una prestación eventual, no se agota en una prestación; presenta una vocación de permanencia hasta su extinción, ya sea por muerte, por jubilación del trabajador, por vencimiento del plazo pactado, "satisfacción de resultados concretos... determinados de antemano", "exigencias extraordinarias y transitorias", o "sustituir transitoriamente trabajadores permanentes", o por otras causas, justificadas o no. En el caso de no haberse pactado un plazo, el trabajador puede renunciar en forma oportuna. Esta característica del contrato concede al empleado una seguridad, no sólo económica (saber que tiene

asegurados ingresos en el futuro), sino también de carácter psicológico (ocupación fija, lo cual le evita los problemas propios del desempleo, con su frustración consiguiente), por su incorporación a la empresa a la que se integra.

Se introduce con ello una restricción importante al mercado laboral, que resulta admisible sólo cuando previamente se ha admitido la abierta y válida intervención del Estado en las relaciones privadas; con el mismo se pretende brindar estabilidad a los trabajadores, obligados a la venta de su fuerza de trabajo como medio de subsistencia. Las manifestaciones concretas de este principio se exponen de la siguiente manera:

1. La ley laboral privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo definido. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada.

Como consecuencia directa de lo indicado, se establecieron presunciones específicas a favor de las relaciones a tiempo indefinido o indeterminado, cuando a la finalización persistieran las causas que originaron la contratación, o bien cuando la naturaleza indefinida de la relación derivase de la prestación misma (Costa Rica, Código de Trabajo, Art. 26 y 27) buscando con ello el beneficio y protección del trabajador.

2. El principio en análisis implica que las relaciones laborales se conciben dentro de un marco de resistencia. En este aspecto el principio de continuidad tiene a su vez como principales expresiones las siguientes: En primer lugar,

se establecen las suspensiones lo que en otros ámbitos sería considerado como una verdadera interrupción de la relación entre los sujetos contratantes; ello lleva sin duda al legislador a admitir como válidas las denominadas suspensiones de la relación laboral (colectivas e individuales).

Para la protección de la continuidad en el empleo, se señala incluso que las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad del trabajador en el empleo.

En segundo lugar, se produce una restricción importante en materia de las modificaciones unilaterales por parte del patrono a la relación laboral. A pesar de que el patrono ejerce una potestad que le faculta para disponer de la fuerza de trabajo que contrata, tal poder no deviene en ilimitado.

De tal manera, el ejercicio abusivo del denominado "*jus variandi*" se revela como un incumplimiento contractual grave de su parte y da lugar a la terminación de la relación laboral con responsabilidad empresarial equiparándose a un despido injustificado. La citada resistencia lleva a que la sustitución del empleador no se considere un evento que afecte la continuidad de la relación,⁴¹ por el contrario expresamente la ley señala que en tal circunstancia el nuevo empleador asume las obligaciones derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

Finalmente, el principio de continuidad comprende una resistencia a la terminación encausada de las relaciones laborales. Tal y como se indicó, según la concepción "*clásica*" del principio, se supone que el derecho laboral

⁴¹ Código de Trabajo, (El Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, Ley No. 2, 1943), Artículo 37.

conduciría hacia el establecimiento en la ley de una garantía de estabilidad en el empleo.

El despido sólo sería posible en los casos en que el trabajador incurriera en una falta grave (causal de despido) a sus obligaciones. Es esa la orientación que contenía la legislación Mejicana de 1931, que sirvió de modelo a las primeras leyes laborales centroamericanas.

Una norma general ajustada a ese señalamiento es la contenida en la Constitución Nacional de Panamá, según la cual en su art. 70 “Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley.”

Criterio retomado en el Art. 1 de La Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa de El Salvador que establece: “ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la Ley”.⁴²

1.9. Naturaleza jurídica de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral comparte la naturaleza del derecho del cual se origina, es decir el derecho al trabajo; en el sentido que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad. Esto porque, tanto en el ámbito privado como en el servicio público, es posible que el empleador patrono o Estado pueda, mediante actos arbitrarios, lesionar el contenido del derecho, sea privando sin

⁴²Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, (D.L. No. 459 de 08 de marzo de 1990, D.O. No. 80, Tomo No. 306, 1990).

justa causa, limitando o sometiendo a condiciones irrazonables de ejercicio la puesta en práctica de la capacidad del trabajador para exteriorizar su energía física y psíquica. Siempre que concurren las circunstancias señaladas supra, constituye una violación al núcleo o esencia de tal derecho.⁴³

El análisis de los alcances de la estabilidad laboral de los servidores públicos debe realizarse a la luz del interés que en última instancia se busca tutelar: el interés general a que están encaminados los servicios que se prestan.

La jurisprudencia ha señalado expresamente que respecto al régimen de los servidores públicos “el interés que determina su labor se vincula estrictamente con las necesidades y conveniencias generales, delimitadas por el ordenamiento jurídico Constitución y leyes administrativas y desarrolladas por los entes públicos. El interés que se satisface es el interés de la población, que es la que recibe los servicios públicos seguridad ciudadana, salud pública, educación, etc. o ve realizadas debidamente las funciones públicas....”

En esa línea, la citada jurisprudencia sostiene que las normas que rigen la relación laboral “*no ponen el acento en la tutela del trabajador, ni en la visión del beneficio económico de la empresa, sino, por el contrario, en el ejercicio permanente, continuo y eficaz de la función administrativa como medio para la obtención del bien común...*”⁴⁴

Desde tal perspectiva, la estabilidad laboral se ve determinada por dos grandes líneas: 1. La permanencia de las labores: en primer lugar, los

⁴³Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 3-93 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

⁴⁴Sala de lo Constitucional, Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 63-2007, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2007).

servidores públicos requieren de estabilidad para el ejercicio de funciones que por su naturaleza son permanentes.

La jurisprudencia sostiene que: *“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 que presta son permanentes; no pueden, de manera alguna, dejar de cumplir sus funciones”*.

En armonía con las ideas antes expuestas, la sala de lo constitucional ha aclarado que 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; 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....”.⁴⁵

2. La Sala de lo Constitucional ha puntualizado, además, que 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.

⁴⁵Sala de lo Constitucional, Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 69-2007, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2007).

La jurisprudencia ha sostenido también que el derecho a conservar el empleo requiere que concurren los factores siguientes: Que subsista el puesto de trabajo; que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; que el cargo se desempeñe con eficiencia; que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido; que subsista la institución para la cual se presta el servicio. Siendo coherentes con lo que establece la constitución de El Salvador, habría que agregar como otro factor determinante de la estabilidad en el cargo el hecho de que el puesto no sea de aquellos que requieran de confianza, ya sea personal o política”.⁴⁶

Lo anterior es totalmente congruente con la finalidad de la debida prestación de los servicios públicos y en general del debido ejercicio de las funciones públicas, ya que naturalmente no puede predicarse el derecho a continuar con una relación de servicio público respecto a aquellos empleados que hayan dado motivo para decidir su separación del cargo, que no presenten garantía de buen acierto en el trabajo, o en general, afecten el debido ejercicio de la función administrativa.

Previo a una destitución o remoción, debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguren oportunidades reales de defensa para el afectado. 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. Se ve interrumpida o afectada cuando concurre algún motivo que dé lugar a la separación del cargo que desempeñe.⁴⁷

⁴⁶Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 468-2005, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2007).

⁴⁷Meza Salas, y Navarro de Meza, Aplicación del Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, (Edit. Fernando Parra Aranguren, Caracas, Venezuela, 2003), 22.

CAPÍTULO II LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA E INTERNACIONAL

En este capítulo se detalla la protección constitucional de la estabilidad laboral de los empleados públicos, la Ley del Servicio Civil, normativa internacional relacionada a la estabilidad laboral, estabilidad laboral de los empleados públicos municipales, la estabilidad laboral en los servidores públicos, empleados municipales excluidos de la carrera administrativa municipal, empleados municipales por contrato, Ley reguladora de la garantía de audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa y el amparo como mecanismo de la protección de la estabilidad laboral.

2. Protección constitucional de la estabilidad laboral de los empleados públicos

La Constitución de la República dentro de la escala jerárquica de las fuentes del derecho es la base primaria la cual dentro de sus preceptos establece los principios generales y fundamentales para la protección de los derechos laborales, los cuales desarrollan el régimen general y particular al cual están sometidos los empleados públicos.⁴⁸

De acuerdo a lo establecido se toma al trabajo como un derecho individual de todo ser humano, el cual es uno de los fines del Estado, y es por medio del cual se logra el bienestar económico y el bien común.

⁴⁸ Cn, Art. 2.

En la Sección Segunda del Capítulo II, Trabajo y Seguridad Social, de la Constitución establece en su Art. 37 lo siguiente: “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 igual forma promoverá el trabajo y empleo de la personas con las limitaciones físicas, mentales o sociales.⁴⁹

El trabajo es considerado en función social debido a que el resultado de la actividad productiva que realiza no es de exclusivo provecho para sí, sino que trasciende en beneficio de la sociedad. El Estado está obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo ya sea incentivando la inversión o actuando como empleador. Dado que se considera al trabajo como una función social; El Estado debe: Diseñar y ejecutar políticas económicas que garanticen a toda la población en edad laboral, la posibilidad de tener un empleo.

Además de proporcionar al trabajador y a su familia los medios legales y materiales que les aseguren condiciones de vida digna. Estas obligaciones las tiene el Estado de manera especial respecto a las personas con limitaciones o incapacidades.

La relación de trabajo no puede ser tratada como un simple asunto privado, que solo le importa al trabajador y al empleador. El Estado debe intervenir en la relación laboral, pues ello tiene que ver no solo con el bienestar y el nivel de

⁴⁹Cn, Art. 37.

vida de los trabajadores, sino también de sus familias y, en consecuencia, del bienestar social.

En el capítulo I del título VII de la constitución de la república, establece las disposiciones relativas a la estabilidad laboral en los Art. del 218 al 222,⁵⁰ para los funcionarios y empleados públicos al servicio del Estado; siendo específico en lo que se refiere a la garantía de la estabilidad en el cargo.

En el Art. 219 inciso primero establece: “La ley regula el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y en aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; así mismo garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo.”

De lo preceptuado se advierte que el fundamento de la política laboral en todos los sectores del país, es el respeto a los derechos y garantías de los trabajadores, independientemente de su especialidad.

2.1. La ley del servicio civil

Hasta la década de los sesenta no existía una ley que regulara la actividad laboral, existiendo únicamente en la Constitución de 1950 cuatro artículos que regulaban el régimen administrativo y no existía Ley del Servicio Civil necesaria para regular la permanencia en el cargo del empleado, las obligaciones del estado ya que es imperante la necesidad de crear dicha ley que regulara la relación entre el Estado y sus servidores.

⁵⁰Cn, Art. 218-222.

Es así, que en fecha el día 24 de noviembre de 1961, se aprueba la Ley del Servicio Civil,⁵¹ que entró en vigencia el 1 de mayo de 1962, satisfaciendo las expectativas de los servidores del Estado, hablándose a partir de entonces de la carrera administrativa, es decir, la que se refiere a las relaciones de los servidores públicos. Siendo importante mencionar que en ese momento gobernaba un directorio cívico militar.

Al respecto, se argumentó que la Ley del Servicio Civil es inconstitucional, porque fue decretada sancionada y promulgada por un gobierno de hecho, sin embargo los actos decretados por estos fueron validados porque según el Decreto número cuatro de fecha tres de enero de 1962, nos dice en su Art. 1: “Aprueban y declararse legítimos y formalmente validos los actos legislativos, administrativos y de cualquier otra índole realizados por la Junta de Gobierno de El Salvador y el Directorio Cívico Militar, desde el 26 de octubre de 1960 y los actos de igual naturaleza realizados por los funcionarios de las Administración pública, desde la fecha mencionada, en cuanto no se opusieren a los dispuesto en el Art. 2 del mismo Decreto”

Se puede asegurar que la Ley del Servicio Civil es legítima, porque si bien es cierto fue promulgada por un gobierno de hecho, este había alcanzado legitimidad por la colectividad porque habían aceptado las actuaciones del Directorio Cívico Militar; esto de acuerdo al artículo 1 del decreto número cuatro de enero de 1962.

Por tanto la Ley del Servicio Civil en su Capítulo V, relativo a los Derechos, Deberes y prohibiciones reguladas en el Art. 29 establece: “Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley

⁵¹L.C.S. Art.1-2.

gozarán de los derechos siguientes: 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 establece la ley.”

El Estado, con esta disposición buscó establecer el equilibrio y la armonía de la relación jurídica laboral base indispensable del equilibrio y de la paz social; ello implica necesariamente protección y respeto al principio de la estabilidad laboral.

2.2 Normativa internacional relacionada a la estabilidad laboral

Con fines de mejoramiento de las condiciones de trabajo en todo el mundo, el Tratado de Versalles creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919. Para cumplir con los fines de la OIT se elaboró el código internacional del trabajo, constituidos por los convenios y recomendaciones internacionales.⁵² Para poder fijar las garantías mínimas que debe poseer el trabajador.

La idea de un derecho internacional se basa, en el respeto a la dignidad de la persona humana, a la libertad de conciencia, pensamiento, enseñanza y expresión, entre otros; el derecho internacional del trabajo busca la reglamentación de las condiciones de trabajo en el derecho interno que se concretiza en la legislación de cada estado.

El Derecho Universal del trabajo fija las garantías mínimas que deben ser mejoradas en las legislaciones ordinarias o contratos colectivos.

⁵²Países Aliados y Alemania, *Tratado de Paz de Versalles en 1919*, (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1919).

En El Salvador a los empleados públicos no se les aplica el derecho laboral, así como en otros países y en cuanto a tratados internacionales son pocos los ratificados por el estado salvadoreño.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales que en su Art. 6.1, establece “los Estados parte en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida, mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomaran las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.⁵³

El Protocolo de San Salvador mediante el Art. 6.1 dice: “toda persona tiene derecho al trabajo el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.

El Art. 7 de dicho protocolo señala que los Estados parte reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos estados garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular; en el literal “d” del mismo indica que: la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de la industria y sus profesiones y con las causas de justa separación.

“En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional”. Estas disposiciones son las

⁵³ Asamblea General de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), Paris, 10 de diciembre de 1948)

que reconocen en el ámbito internacional donde el derecho de estabilidad debe garantizarse al empleado; aunque la organización de Estados Americanos reconoce que los derechos fundamentales de la persona humana son continuamente violentados, y los derechos sociales dentro de los cuales se encuentran el derecho al trabajo y como componente de este, la estabilidad laboral no ha sido la excepción pero para que no sea mayor aún se debe luchar por su defensa.⁵⁴

En la actualidad existe indiferencia por parte del Estado ante los despidos injustificados sucedidos en los centros de trabajo públicos. De tal manera que hay negación de los derechos; resultando consecuentemente la violación a los derechos humanos, mediante actos ilegales arbitrarios atentatorios contra la estabilidad laboral.

2.3 Estabilidad laboral de los empleados públicos municipales

Los municipios constituyen entidades territoriales de naturaleza descentralizada, las cuales se gobiernan a través de autoridades propias, ejercen autónomamente las competencias que les corresponden dentro del marco de la ley, administran sus propios recursos y tributos, los cuales son de su propiedad exclusiva.

Asimismo los empleados públicos municipales de carrera son aquellas personas que deciden integrarse a la vida de trabajo, prestando sus servicios a la administración municipal, con la visión de que durante su vida laboral y a medida que adquieran experiencia y consoliden su profesionalidad, podrán ir ascendiendo o desplazándose a cargos que requieran más destrezas o

⁵⁴ *Ibíd.*

conocimientos pero que por esa razón están mejor remunerados o si no lo estuvieren les satisface más desempeñarlos.⁵⁵

De conformidad con lo anterior para identificar la situación de los Empleados Municipales en lo relativo a la estabilidad y permanencia en sus cargos o empleos, es necesario considerar algunas disposiciones constitucionales, como son los Arts. 202, 203, 204, 219 y 222 de la Constitución de la República; en El Salvador con la promulgación de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, se dio un salto cuantitativo importante, porque se pretende implementar la carrera administrativa en las municipalidades de manera integral, considerando el acceso al empleo municipal, la promoción, ascenso, traslado y demás facetas de la movilidad horizontal o vertical de los empleados públicos.

Mediante ciertos procedimientos el empleado se va consolidando cada vez más, como producto del continuado esfuerzo y el mérito profesional, además de la garantía para la óptima dirección de los gobiernos locales, ante lo cual se necesita especialización, capacitación e incentivos, condiciones que debe tener el empleado, necesarias para la administración de la cosa pública en los municipios.

La Ley de la Carrera Administrativa Municipal a partir de su vigencia, regula de manera especial, la relación laboral de los funcionarios y empleados municipales en todo el País, con preferencia de otras leyes afines a la misma, pues, de esta manera lo prescribe el campo de aplicación en el Art. 82. “Esta ley por su carácter especial prevalecerá sobre la Ley del Servicio Civil, Ley

⁵⁵Nelson Armando Vaquerano Gutiérrez, “La Estabilidad Laboral en los Contratos de Prestación de Servicios Personales más allá de su Plazo de Vigencia”, *Derecho Público* 2010, 64-66.

Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa y demás leyes que la contraríen”.⁵⁶

En ella se regulan los requisitos y condiciones que se deben cumplir para ingresar a la administración pública municipal, para lograr la implementación de la carrera administrativa municipal y que además se garanticen los derechos de los trabajadores municipales en cuanto a la estabilidad en el cargo: el Art.62 de esta ley, expresa las causales de despido para funcionarios o empleados municipales, mencionando entre ellas, el incumplimiento de las obligaciones (Art.60 LCAM) o que incurran en las prohibiciones (Art.61 LCAM) de este cuerpo normativo.

El Art.67 menciona las autoridades facultadas para realizar los despidos, según las causales establecidas en el Art.68, previo fallo del juez competente en la materia.

El incumplimiento del debido proceso, permite la aplicación del Art. 75 de la citada Ley, que menciona el procedimiento de nulidad del despido, ordenando la restitución del empleado en su cargo o la posibilidad que se le coloque en otro cargo de igual nivel y categoría y que se le cancelen los salarios que el empleado dejó de percibir.

2.4 La estabilidad laboral en los servidores públicos

Existen diferentes maneras de regular la relación laboral del servidor público con el Estado; debido a que las personas naturales pueden prestar sus

⁵⁶Ley de la Carrera Administrativa Municipal, (D.L. No. 1039 de 29 de abril de 2006, D.O. No. 103, Tomo No. 371 de 6 de junio de 2006).

servicios al Estado bajo dos esquemas: En el primero se establece una relación de coordinación (servicios no personales), como son los prestadores de servicios, contratos por medio de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública.

El segundo esquema se establece bajo una estructura de subordinación (servicios personales) en éste sistema se enmarca a las personas que realizan las labores en la administración pública, recibiendo el calificativo de servidores públicos dentro de los cuales se encuentran los empleados y los trabajadores públicos, su relación puede estar determinada, por nombramiento administrativo, contrato administrativo, contrato de trabajo o por cualquier otro tipo de contrato, estos últimos regulados por el Código de Trabajo y protegidos por la Jurisdicción especial de trabajo. Los nombrados por Ley de Salarios, están regulados y protegidos principalmente por la ley del Servicio Civil.

De manera general se puede decir que bajo el esquema de subordinación laboral, las formas de establecer la relación laboral servidor público con el Estado son: por contrato de trabajo, por nombramiento administrativo y por contratos de prestación de servicios, denominados contratos de servicios personales contemplados en el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuesto, que bien pueden ser “profesionales” o “técnicos”, están determinados por las mismas cláusulas del contrato.⁵⁷

Los funcionarios públicos, son aquellos que ocupan los puestos de dirección, con poder de decisión y cuya relación con el Estado puede ser de diferente naturaleza: de elección popular, de segundo grado o por nombramiento.⁵⁸

⁵⁷L.S.C. Art. 83.

⁵⁸Vaquerano Gutiérrez, “La Estabilidad Laboral en los Contratos”. 63

Los funcionarios públicos gozarían de estabilidad en el cargo en el sentido que está protegido de cualquier remoción ilegal o arbitraria dentro del período para el cual fueron electos.

2.5. Empleados municipales excluidos de la carrera administrativa municipal

Así como en el Gobierno Central, existen empleados municipales excluidos de la Carrera Administrativa Municipal. La ley de la Carrera Administrativa Municipal determina que son: 1). Los funcionarios de elección popular, entiéndase, los Concejos Municipales constituidos por un Alcalde, un Síndico y dos o más Regidores Propietarios y cuatro Regidores suplentes dependiendo de la población del municipio.

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 cuya función es “Apoyar la gestión de la municipalidad en relación con las actuaciones del Concejo en cuanto a convocatoria, actas, seguimiento de los acuerdos, todo tipo de notificaciones relacionada con resoluciones o competencias del Concejo o el Alcalde, en cumplimiento con las disposiciones estipuladas en el Art. 55 del Código Municipal”.⁵⁹

Tesorero municipal: cuyo principal objetivo es velar para que las transacciones financieras de la Institución se desarrollen dentro del marco legal pertinente en lo que a captación, custodia y erogación de fondos se refiere.

⁵⁹ L.C.A.M., Art. 2.

Gerente general, encargado de ejercer la administración de la municipalidad a través de la planificación, organización, supervisión, y control de las actividades de la institución.⁶⁰

Gerentes de área o directores, cuyo principal objetivo es supervisar y coordinar las actividades de las Gerencias de la Dirección dentro del marco general establecido por el Concejo Municipal y el Alcalde.

Audidores internos, quienes realizan auditorías a las operaciones, actividades y programas de las diferentes unidades de organización de conformidad a normas de auditoría gubernamental y demás disposiciones legales aplicables.

Jefes del Cuerpo Encargado de la Protección del Patrimonio Municipal, quienes se encargan de “proveer seguridad al patrimonio municipal, parques y plazas, sede de la delegación distrital, y otros servicios especiales.”

Jefes de las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales, quien se encarga de “Realizar las adquisiciones y contrataciones de obras, bienes y servicios para el cumplimiento de los fines institucionales aplicando los principios básicos de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública”.⁶¹

Los nombrados por las respectivas municipalidades o entidades municipales:
1. 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

⁶⁰Alcaldía Municipal se San Salvador, *Manual de Organización y Funciones*, (Acuerdo Municipal de Referencia: SE-101210-5.5, 10 de diciembre de 2010), 22.

⁶¹ *Ibíd.* 24

municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.

2. Los funcionarios o empleados nombrados interinamente, excepto cuando el nombrado ya estuviere comprendido dentro de la carrera administrativa municipal.

3. 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. Para proteger a los empleados municipales, existe un marco jurídico regulatorio denominado Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, ya sea que se trate de los excluidos tanto de la Ley de Servicio Civil así como de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

La Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa establece que ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley; 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, y ahora también las incorporadas dentro de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

2.6. 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.

Los trabajadores por contrato trabajadores no gozan de la estabilidad o permanencia que establece el Art. 219 de la Constitución; porque no están comprendidos en la carrera administrativa municipal, según dispone el Art. 2 numeral 5, de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal; pero estos empleados municipales, gozan de estabilidad relativa, es decir, mientras el plazo de su contrato no ha finalizado, sí gozan de estabilidad y no pueden ser destituidos o removidos, salvo causa legal.

Es necesario separar la estabilidad laboral de los trabajadores públicos que están por contrato, de la estabilidad laboral de los empleados que se encuentran dentro de la Ley de Salarios. Así, la estabilidad laboral del trabajador que entra a prestar servicio a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida, su estabilidad laboral como servidor público está supeditada a la vigencia del contrato.

Los servidores públicos por contrato tienen el derecho Constitucional a la estabilidad laboral que consiste, fundamentalmente, en el derecho que poseen dicho servidores públicos a impedir su remoción arbitraria y discrecional por parte de sus superiores dentro del plazo de vigencia del contrato. Por lo que una vez finalizado el mismo es decir, extinguido su marco jurídico referencial, esta clase de servidor público deja de tener estabilidad laboral.⁶²

⁶²LCAM. Art. 2.

Es en tal contexto que debe entenderse la protección del servidor público que presta servicios por contrato, pues si partimos de la idea que el interés público está presente en la estructura orgánica del Estado, tal protección a este tipo de servidor público obedece a dos razones concretas: De tipo político, en el sentido que deben neutralizarse obligar al servidor público a responder a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido.

De tipo técnico, en el sentido que la estabilidad en el cargo dentro del plazo de vigencia del contrato del cual esta sabedor el empleado público desde el inicio de su servicio es exigida por la especialización de sus funciones para las cuales es contratada.

La regulación sobre las potestades, competencias y funciones públicas exige que sea garantizado el cumplimiento disposiciones contractuales y legales aplicables, objetivo que se ve facilitado asegurando al servidor público que si cumple con los deberes de su cargo no será arbitraria, discrecional o abruptamente destituido o cesado dentro del plazo de vigencia del contrato.

2.7. Ley reguladora de la garantía de audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa

El objetivo primordial de esta ley es regular la relación laboral para los casos no exceptuados por normas constitucionales, ni comprendidos en la Ley del Servicio Civil en los casos que 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, la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, desarrolla los principios constitucionales tales como: la garantía de audiencia y de defensa en su

sentido amplio y absoluto al normar que ninguna persona puede ser privada de cualquiera de sus derechos sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a las leyes.

Asimismo regula aquellos casos en que no exista un procedimiento específico establecido en la leyes secundarias, para garantizar el derecho de audiencia, creando un proceso específico que le da la oportunidad al empleado público de controvertir hechos atribuidos que han originado el despidos o destitución de su cargo, atribuyendo la competencia para estos casos al juez de primera instancia en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo, su decisión de removerlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuvieron para hacerlo, así como los hechos en que la funda y proponiendo su prueba.

De acuerdo a Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa en su Art. 1 establece: “Ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley”.

Dicho artículo hace referencia a los casos de “despido”, debe concluirse necesariamente que el procedimiento que determina es aplicable a todo caso en que se pretenda sancionar a los empleados no comprendidos en la carrera administrativa, cualquiera que sea la naturaleza de la sanción a imponer, siempre que con ella se afecte la esfera jurídica del administrado; a fin de que aquellos puedan expresar y probar circunstancias que hagan excluir, disminuir o modificar la sanción que se pretende imponer.⁶³

⁶³Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, (D.L. No. 459 de 08 de marzo de 1990, D.O. No. 80, Tomo No. 306 de 31 de marzo de 1990), Artículo 1-3.

Art. 2. En los casos en los que no exista un procedimiento específico establecido en las leyes secundarias, para garantizar el Derecho de Audiencia se observará lo prescrito en los artículos siguientes.

Asimismo el Art. 3 de la ley en mención establece: “que nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa legal”. Se considera como tal además de los señalados para despidos o destitución del cargo en la Ley del Servicio Civil toda las que basadas en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de la confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño en el cargo o empleo, para establecer lo anterior se aplicará la sana crítica.

Con este artículo el legislador garantizó el Derecho de audiencia y defensa como también el derecho a la estabilidad laboral y a la seguridad jurídica, pretendiendo con ello que el empleado público excluido de la carrera administrativa tenga la oportunidad de “ser oído” y se le dé oportunidad de hacer valer sus medios de defensa y prueba en la forma prevista por las leyes.

Ya que el derecho a ser oído es un derecho constitucionalmente fundamental y el significado literal del debido proceso de ley es el de un proceso justo; lo cual expresa que ninguna persona puede ser privada de tener la oportunidad de ejercer la defensa de sus derechos.

El derecho de audiencia exige que el proceso o procedimiento debe preceder al acto de privación de un derecho o categoría jurídica subjetiva; es decir que, para imponer una sanción de cualquier naturaleza como suspensión, descuentos o destitución a personas que prestan servicios al Estado como empleados o funcionarios, éstas deben ser oídas y vencidas en juicio previo de conformidad con las leyes y la Constitución.

La esencia del derecho de audiencia, es la tramitación de un proceso o procedimiento previo al acto sancionatorio, en el que se comprueben las razones que lo justifiquen. El cual a su vez a razones de orden público, debido a que constituye uno de los pilares de la legalidad en un estado de derecho.

Por lo tanto, es inviolable el derecho de defensa en un proceso y de los derechos fundamentales, garantía que supone elementalmente la posibilidad de acudir ante algún órgano judicial en procura de justicia, a fin de obtener protección de los derechos que se estimen lesionados.

El Art. 4 desarrolla el procedimiento que se debe seguir en los casos de despido o destitución de un cargo de un empleado público; pero es específicamente el literal c) que determina, que en los casos de faltas graves podrá suspenderse de su cargo el empleado público infractor, quien deberá ser restituido si el juez competente fallare que no ha lugar a su despido, siendo esta la única situación en que la ley permite suspensión sin seguir el procedimiento por ella establecido.

Sin embargo, existen supuestos en que la suspensión constituye un mecanismo pronunciado en el transcurso del proceso o procedimiento tendiente a asegurar la eficacia práctica de la decisión definitiva a dictarse, que lejos de constituir un instrumento de tutela inmediata mediante la imposición de una sanción, pretende asegurar la eficacia del proceso o procedimiento según corresponda.

En este sentido, dentro del procedimiento sancionatorio existe, a efecto de garantizar su eficacia, la posibilidad de ordenar la suspensión laboral del sujeto sometido al mismo, supuesto en el cual, aquélla adopta los caracteres de las medidas cautelares. La suspensión como medida cautelar es distinta a la

suspensión que resulte de una resolución de carácter definitivo, pues esta última tiene por objeto pronunciarse sobre los hechos controvertidos en el procedimiento sancionatorio.

Se vuelve necesario aclarar que lo que pretende la disposición al contemplar la imposición de la medida cautelar de suspensión en caso de falta grave cometida por un empleado público, es asegurar la eficacia práctica de la resolución que derive del proceso de destitución prescrito por la ley en comento, lo que impide concebir tal medida como un acto privativo de derechos, consecuentemente, la audiencia no debe preceder a su adopción.

La omisión de una autoridad demandada, al no iniciar el proceso de destitución previsto por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, dentro de un plazo razonable, y obviamente, en forma ulterior a la suspensión adoptada, constituye violación al derecho constitucional de seguridad jurídica.⁶⁴

2.9. El amparo como mecanismo de protección de la estabilidad laboral

El amparo es un proceso “que ha sido diseñado constitucionalmente para brindar una tutela reforzada, rápida, eficaz y dinámica, de los derechos y categorías jurídicas subjetivas de rango constitucional de las personas justiciables”; el cual puede ser promovido por cualquier particular que considere que sus derechos humanos y garantías constitucionales hayan sido vulnerados. La promoción del mismo exige la existencia de un agravio, el cual se constituye por la concurrencia de dos elementos: el material y el jurídico; entendiéndose por el primero, cualquier daño, lesión, afectación o perjuicio

⁶⁴Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia, Art. 1-8.

que el gobernado sufra en forma personal y directa en su esfera jurídica; y el segundo elemento jurídico, exige que el daño sea causado o provocado en ocasión o mediante la violación de los derechos que consagra la normativa constitucional.⁶⁵

La base constitucional del amparo se encuentra en el Art. 247 de la Constitución de la República, y a partir del art. 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales. Toda persona puede pedir amparo en aquellos casos que considere que existe una violación a los derechos que otorga la Constitución, así bien pues puede ser cualquier derecho el que se vulnere, pero el que nos interesa debido al tema de estudio es la Estabilidad Laboral el cual consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo.

La vulneración del derecho constitucional a la estabilidad laboral supone la existencia de un despido injustificado, lo cual es constitutivo de un agravio y ante la concurrencia de los elementos de este le nace la posibilidad al trabajador de pedir amparo ante la sala de lo constitucional a efecto de que esta conozca y le brinde una protección reforzada, el calificativo de “reforzada”, hace referencia a que este es considerado como un apoyo a los procesos o procedimientos ordinarios.

⁶⁵ Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 15-98, (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1998).

CAPÍTULO III EL AMPARO

En el presente capítulo se desarrolla, el amparo en la doctrina y jurisprudencia salvadoreña, principios fundamentales aplicados al proceso de amparo, sujetos que intervienen en el proceso de amparo, otros intervinientes en el proceso de amparo, actos recurribles por vía de amparo, derechos tutelados por el amparo; diferenciación entre derechos constitucionales y garantías constitucionales, regulación constitucional del amparo, ley de procedimientos constitucionales, tramitación del amparo según la Ley de procedimientos constitucionales y efectos de las sentencias definitivas pronunciadas en el proceso de amparo.

3. El Amparo en la doctrina y jurisprudencia salvadoreña

El proceso de amparo, tutela y protege los derechos concretos o difusos, implícitos o explícitos, individuales o sociales, humanos o fundamentales y los principios consagrados constitucionalmente, ante la obstaculización de su ejercicio o ante violaciones actuales o inminentes de los mismos; excluyéndose el derecho a la libertad física o ambulatoria, ya que se protege por la garantía constitucional del Habeas Corpus o exhibición personal. La jurisprudencia ha establecido que 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”*.⁶⁶

⁶⁶Sentencia de Amparo, Referencia: 33-C-96 (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 1996).

El objeto de este proceso, consiste en impartir al demandante la protección jurisdiccional contra cualquier acto de autoridad o de particular que sea inconstitucional y que violente de forma específica sus derechos constitucionales.

Cuando la violación es cometida por particulares, éstos deben encontrarse en una posición de poder o jerarquía frente al demandante y que este no cuente con mecanismos judiciales para la defensa de sus derechos frente a la autoridad o particular demandado. Según la Sala de lo constitucional la pretensión en el proceso constitucional de amparo, debe fundamentarse en la normativa constitucional, para habilitar, de manera plena su competencia.

3.1. Principios fundamentales aplicados al proceso de amparo

Los principios aplicados al proceso de amparo son directrices bajo las cuales se rige dicho proceso, los cuales a su vez son esenciales para determinar cuándo se configuran los elementos necesarios del mismo y además nos permiten identificar cuando nos encontramos frente a la vulneración de un derecho fundamental. Dentro de los principios del amparo se encuentra:

- a) Principio de iniciativa a instancia de parte: el proceso de Amparo, debe ser iniciado por la persona que se considere agraviada por el acto que impugna, no pudiendo ser iniciado de oficio por parte de la Sala, esto, ya que los intereses que se ponen en conflicto en este proceso, por el sujeto activo son privativos del demandante.⁶⁷ Es decir que el juicio de garantías solo puede ser promovido por la parte perjudicada.

⁶⁷Aldo Enrique Cáder Camilot, El amparo en El Salvador: Un Abordaje desde la Óptica Procesal, (Sección de Publicaciones Corte Suprema de Justicia, El Salvador, 2003), 12.

- b) Principio de la existencia del agravio: este principio establece que el agravio debe cumplir todos los elementos del mismo, es decir que existe un daño (elemento material u objetivo), se da la existencia de la persona que sufre el daño (elemento subjetivo o pasivo), existe quien ocasiona el daño, sea la autoridad o un particular (elemento subjetivo activo) y finalmente existe la norma constitucional que protege el derecho que se ha establecido como violentado en la demanda (elemento jurídico). Además, debe cumplir las características del mismo, es decir, que se dé la determinación concreta de la persona de quien lo sufre (personal), que la afectación sea precisa en contra del titular del derecho (directo) y la afectación sea real y determinada del derecho (objetivo).
- a) Principio de definitivita (Art. 12 L. Pr. Cn.): denominado también como principio de subsidiariedad el cual establece el necesario agotamiento de todos los recursos; el no cumplimiento de este principio produce, la improcedencia de la demanda de amparo, las excepciones a este principio son: que no existan recurso que puedan impugnar dicho acto, o sean insuficientes.⁶⁸
- b) Principio de la suplencia de queja deficiente (Art. 80 L. Pr. Cn.): este principio posibilita que la Sala de lo constitucional pueda suplir errores u omisiones de las partes pertenecientes al derecho, sin violentar el principio de congruencia implícito en toda sentencia que se dicta en los procesos de amparo.
- c) Principio de relatividad (Art. 81 L. Pr. Cn.): este principio establece que, el contenido de la sentencia de amparo, produce los efectos de cosa

⁶⁸ *Ibíd.*

juzgada contra toda persona o funcionario demandado, solamente en cuanto a que el acto impugnado sea o no constitucional; y si vulnera derechos constitucionales.

3.1.1. Sujetos que intervienen en el proceso de amparo

En los procesos constitucionales, hay un sujeto que está en posición singular por el hecho de ser imparcial y objetivo, respecto de las partes; dicho sujeto es el juzgador unipersonal o colegiado. Para el caso del amparo, el juzgador está constituido por los magistrados que integran la Sala de lo Constitucional.

Respecto a las partes, éstas emiten declaraciones de voluntad subjetivas frente a dicho juzgador. En virtud de ello resulta obvio que, dentro del proceso constitucional de amparo, los sujetos vinculados con la pretensión pueden dividirse en activas y pasivas.

La parte activa es aquella que ejercita la acción de amparo ante un órgano jurisdiccional con la finalidad de que se de restitución a la garantía violada. En oposición a la parte pasiva se encuentra la autoridad o particular señalada como responsable de violar una garantía constitucional.⁶⁹ Además para que la pretensión procesal de amparo prospere, es necesario que ambas partes cuenten con capacidad procesal y encontrarse legitimados.⁷⁰ La legitimación activa, no necesita poseerse, sino que, basta con atribuírsela de manera subjetiva en la demanda⁷¹, sin embargo, resulta imprescindible comprobarla

⁶⁹ Colomé Ramírez, Delio, Apuntes de Amparo, (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, 1992), 30.

⁷⁰ Aspectos Generales sobre el Proceso de Amparo en El Salvador, Apuntes de Clase sobre el Proceso de Amparo, Ciclo II/2012, pág.21.

⁷¹ Montecino Giralt, Manuel, et. Al, "El Amparo en la República de El Salvador", Talleres Gráficos UCA, San Salvador, El Salvador, 2001, 245.

para obtener una sentencia de tipo estimativa, de lo contrario, podría surgir un rechazo de la demanda en el desarrollo del proceso, en atención al principio de economía procesal.

El proceso de amparo, ha evolucionado con la jurisprudencia pues, legalmente solamente se legitima a la persona agraviada de manera directa, sin embargo, la jurisprudencia ha legitimado activamente no sólo al gobernado que haya sufrido directamente un agravio, sino que además, a aquel o aquellos que lo sufran indirectamente, esto, bajo la teoría de los intereses difusos.

En el caso de intereses difusos, se ha determinado que la pretensión de amparo procede cuando ésta reúne todos los requisitos formales de la misma, “sin necesidad que el interés que motive o fundamente dicha pretensión sea “concreto”, sino que puede ser difuso lo que implica que también puede ser admitida la demanda”. Esta evolución atiende a las nuevas realidades jurídicas que se presentan en la sociedad. Esta modificación ha sido necesaria, ya que, si se admitiera solamente la legitimación para un interés concreto, se estarían dejando fuera ciertos derechos constitucionales difusos que se establecen para toda la población.⁷²

La legitimación pasiva en el proceso de amparo debe conocerse a quién se demanda, de lo contrario, la pretensión se puede rechazar desde el momento de la presentación de la demanda. Al respecto la ley determina que: “la acción de amparo procede contra toda clase de acciones u omisiones de cualquier autoridad, funcionario del estado o de sus órganos⁷³ descentralizados y de las sentencias definitivas pronunciadas por la Sala de lo Contencioso

⁷²Manuel Aragón Reyes, “La Iniciativa Legislativa” *Española de Derecho Constitucional*, (1986), 3.

⁷³Cn. Art. 14.

Administrativo...” de la lectura de esta disposición se entiende que el amparo procede contra actos de autoridad, entendidos, como actos unilaterales, investidos de la potestad de imperio capaces de vulnerar la esfera jurídica de los gobernados.⁷⁴

Tradicionalmente se consideraba que, el amparo únicamente procedía contra actos de autoridad, incluyendo, únicamente aquellos que emanan de autoridades públicas legalmente constituidas como, Ministros, Consejos Municipales, Jueces, Magistrados, Alcaldes, etc. No obstante, se incoaron amparos, basados en posibles violaciones a derechos constitucionales de los gobernados, por parte de actos emitidos por particulares. Este supuesto fue admitido por la Sala a partir de un replanteamiento profundo del criterio esbozado tradicionalmente.

Los principales motivos para admitir una demanda de amparo contra un particular fueron, según la Sala, en primer lugar, que *“... el Estado debe brindar a las personas una protección dentro de la esfera de sus libertades, y garantizar a cada ciudadano un status socialis en sus relaciones jurídicas con los demás, y en especial, con las imponentes fuerzas sociales, los grupos y asociaciones, cuyo descomunal poderío en la sociedad moderna amenazan a los individuos en forma directa”*, en segundo lugar, que: *“..El concepto de autoridad y por consiguiente los actos de la misma, no pueden ser exclusivamente formales; esto es, atender a que efectivamente forme parte de algunos de los órganos del Estado, sino además, debe ser un concepto material, de tal manera que comprenda aquéllas situaciones en las que las personas o instituciones que formalmente no sean autoridad, sean materialmente consideradas como todas”*.

⁷⁴ Ibíd. 230.

Finalmente, estableció, en cuanto a los actos de autoridad que: *“lo básico para la existencia de una relación procesal en el proceso de amparo, es que la parte legitimada pasivamente, esto es, el sujeto pasivo de la pretensión, actúe materialmente como autoridad, por encontrarse de derecho o de hecho, en una posición de poder; es decir, que el acto de autoridad materialmente considerado es en sí el contenido del acto mismo”*.

Sobre la legitimación activa existe la problemática al definir a qué autoridad se debe demandar, si a la autoridad que ordena el acto o a la autoridad que lo ejecuta, cuando existe esta duda, en el criterio jurisprudencial anterior, se sostuvo que, para la procedencia de la demanda, debe realizarse contra la autoridad que decide, ya que la que ejecuta, solamente cumple lo ordenado por el tribunal o autoridad superior.⁷⁵

3.1.2. Otros intervinientes en el proceso de amparo

En el proceso de amparo aparece la figura procesal del Fiscal de la Corte representación del Fiscal General de la Republica en dichos procesos, quien será interviniente dentro del proceso, no parte; en este proceso, la intervención del Fiscal es en defensa de la constitucionalidad, representando al Ministerio Público; la intervención del Fiscal de la Corte Suprema de Justicia, es en representación del Fiscal General de la República. “dicho funcionario, según lo dispuesto en el Art. 7 No. 8 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, es parte del personal permanente de la F.G.R. y, de conformidad al Art. 7-A, es Agente Auxiliar del Fiscal General de la Republica”.⁷⁶

⁷⁵ Sala de lo Constitucional, Sentencias de Amparo, Ref. 69-2007 y 34-2007, (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2011).

⁷⁶ Ley Orgánica del Ministerio Público,(D.L.N. 603, del 4 de marzo de 1952, Publicado en el D.O. N° 54, Tomo 154, del 18 de marzo de 1952), Art. 7

El fiscal de la corte se asemeja mucho a la figura norteamericana del “amicus curiae”, que, en términos no literales, significa aquel que ilustra al tribunal con una opinión técnica objetiva.

Dentro de las partes intervinientes también se encuentra la figura del tercero beneficiado o perjudicado por el acto impugnado. Este se encuentra subordinado a alguna de las partes, y toma el proceso en el estado en que se encuentra, pudiendo ejecutar todos los actos procesales, sin contradecir los ejecutados por la parte a quien se subordina.

El actor, está obligado a señalar quién es el tercero beneficiado con el acto u omisión reclamada, pero si lo omite, el tercero, puede presentarse por su propia voluntad; teniendo el tribunal, la obligación, de notificarle también a este tercero, toda providencia judicial. La calidad del tercero beneficiado, dentro del proceso, es de tercero opositor, compareciendo, con un interés determinado y diferente al del actor y de la autoridad demandada, que consiste en la defensa de sus derechos o beneficios adquiridos por el acto reclamado que ocasionó la supuesta vulneración de derechos del demandante.

3.1.2.1. Actos recurribles por vía de amparo

Son recurribles mediante el proceso constitucional de amparo, aquellos actos de autoridad o particular que vulneren los derechos constitucionales de un sujeto de derecho.

3.1.2.2. Amparo contra actos de autoridad

La ley de procedimientos constitucionales establece que el amparo procede contra toda clase de acciones u omisiones de cualquier autoridad, debiendo

entender por esta como: “aquel órgano investido de facultades de decisión o ejecución cuyo desempeño, conjunto o separado, produce la creación, modificación o extinción de situaciones generales o especiales, jurídicas o fácticas, dadas dentro del Estado o en su alteración o afectación, todo ello en forma imperativa”.⁷⁷

En el terreno del estricto derecho público por “autoridad” se entiende el órgano del Estado integrante de su gobierno que desempeña una función específica tendente a realizar las atribuciones estatales en su nombre, bajo este aspecto el concepto de “autoridad” ya no implica una determinada potestad, sino que se traduce en un órgano del Estado constituido, por un funcionario, entidad o cuerpo colegiado que despliega ciertos actos en ejercicio del poder de imperio.

Los actos de autoridad pueden ser ejecutados por cualquier órgano o institución que en algún momento determinado dentro de sus funciones llegue a ostentar poder como un sujeto de derecho público, y vulnere los derechos fundamentales establecidos en la Constitución.

Todos los entes u organismos descentralizados en El Salvador, tienen un poder real sobre los gobernados y, por lo tanto, también son posibles vulneradores de derechos constitucionales.

Para tener conocimiento de cuando se está frente a un acto de autoridad es necesario examinar la naturaleza misma de los actos que vulneran el derecho constitucional en cuestión. Además de ello debe ser un acto unilateral imperativo y coercitivo.

⁷⁷Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 245-2001, (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2001).

3.1.2.3. Amparo contra actos administrativos

La actividad administrativa está compuesta por una serie de actuaciones, mediante las cuales se cumple con el fin primordial del Estado, el cual es satisfacer el interés general. Dichas actuaciones consisten en actos que determinan situaciones jurídicas para casos individuales. En este sentido, puede decirse que, el acto administrativo es una declaración unilateral de voluntad destinado a producir efectos jurídicos, individuales y concretos en cumplimiento a los fines colectivos del Estado.

La Sala de lo Contencioso Administrativo ha señalado que el acto administrativo se tipifica por los siguientes atributos:⁷⁸ a) El constituir una declaración, es decir un proceso de exteriorización intelectual, que toma para su expresión y comprensión datos simbólicos de lenguaje hablado o escrito.

b) El de constituir una declaración unilateral, ya que la emanación y contenido de la declaración depende de un solo sujeto de derecho: el Estado o ente público, excluyéndose, por consiguiente, del concepto de un acto administrativo a los contratos, que tienen un régimen jurídico específico.

c) El de constituir una declaración emitida en un ejercicio de la función material administrativa, comprendiéndose, por tanto, todos aquellos actos dictados en ejercicio de la función administrativa sin importar el órgano que actúa.

d) El de constituir una declaración que produce efectos jurídicos, es decir, que crea derechos u obligaciones para ambas partes.

⁷⁸Sala de lo Contencioso Administrativo. Breve reseña histórica de la jurisdicción contencioso administrativa en El Salvador, (Corte Suprema de justicia, El Salvador, 11 julio de 2016), <http://www.csj.gob.sv/contencioso/htria.htm>.

e) El de constituir una declaración que produce efectos jurídicos en forma directa e inmediata, ya que tales efectos surgen del acto mismo y no dependen de la emanación de un acto posterior. (Proceso 67-A-92).⁷⁹ Para que un acto administrativo sea considerado plenamente válido y eficaz deben concurrir simultáneamente un conjunto de requisitos esenciales establecidos en las leyes o reglamentos para que aquel nazca a la vida jurídica.

Hay que considerar el acto administrativo, desde un punto de vista formal y material; siendo el primero, aquel que emane del órgano ejecutivo en cumplimiento de sus funciones y el segundo hace referencia a las declaraciones de voluntad de cualquier órgano de Estado, siempre y cuando su contenido sea de naturaleza administrativa.

En concreto, para llegar a una noción conceptual del acto administrativo se debe de tener presente tanto el sentido formal como material. Así pues, será acto administrativo toda declaración unilateral de voluntad destinada a producir efectos jurídicos individuales y concretos en el cumplimiento de los fines colectivos del Estado; cuando esta declaración unilateral de voluntad, afecte algún derecho otorgado por la constitución a los gobernados, procede el amparo, sin olvidar que como exigencia de procedencia del mismo, se requiere el agotamiento de los recursos administrativos.

3.1.2.4. Amparo contra particulares

Este supuesto de procedencia del amparo, no se halla previsto en la Ley de Procedimientos Constitucionales en virtud de su antigüedad. Pero en el Art.

⁷⁹Sala de lo Constitucional, Sentencias de Amparo Ref. 67-A- 92, (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1993).

247 de la Constitución, en dicha disposición, se delimita entre otros aspectos, el bien litigioso, pero no los sujetos de quienes pueden provenir los actos que lo afecten; se está frente a una previsión constitucional abierta.

En este sentido, se ha declarado que el objeto de amparo, en primer lugar, debe tener trascendencia constitucional; en segundo lugar, debe poseer carácter definitivo al haberse intentado atacar a través de los recursos ordinarios existentes en el ordenamiento jurídico para su reparación y, por último que se trate de la revisión de un acto que reúna las características de un “acto de autoridad”.⁸⁰

Anteriormente se consideraba que el acto de autoridad era aquel emitido por personas o instituciones que forman parte de alguno de los órganos del Estado o que realizan actos por delegación del mismo, mediando con el gobernado una relación de supra subordinación, con lo cual se desechaba cualquier posibilidad de promover amparo contra un acto emitido por un particular.

Sin embargo, este criterio jurisprudencial ha sido superado a partir de un replanteo profundo de la materia, ampliando en sucesivas resoluciones por la Sala de lo Constitucional, el espectro de procedencia del objeto de la pretensión de amparo, pues se advirtió por el máximo tribunal, los casos en los cuales algunos particulares producían actos limitativos de derechos constitucionales de los gobernados como si se tratase de verdaderos actos de autoridad desde un punto de vista material, es decir limitan definitiva y unilateralmente derechos constitucionales. En virtud de lo anterior, sostuvo la Sala de lo Constitucional, que *“el concepto de autoridad y, por consiguiente,*

⁸⁰Gutierrez Castro, Gabriel M, “Catalogo de Jurisprudencia” Derecho Constitucional Salvadoreño, (Corte Suprema de Justicia, El Salvador, 1990) 8.

*los actos de la misma no pueden ser exclusivamente formales; esto es, atender a que efectivamente forman parte de alguno de los órganos del Estado, sino que además, debe ser un concepto material, de tal manera que comprendan aquellas situaciones en las que personas o instituciones que no sean autoridad, desde el punto de vista formal, sean materialmente consideradas como tales”.*⁸¹

La jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional ha señalado, de manera abstracta, los requisitos que deben concurrir en el acto emitido por un particular para ser considerado como acto revisable en el amparo constitucional, entre tales presupuestos se destacan los siguientes: a) Que el particular responsable del acto se encuentre en una situación de supra subordinación respecto del gobernado, por la posición que ocupa vulnera los derechos; b) Que no se trate de una simple inconformidad con el contenido del acto; c) Que se haya hecho uso de los recursos ordinarios que el ordenamiento jurídico prevé frente a actos de esa naturaleza; y d) Que la categoría jurídica subjetiva protegible de carácter constitucional cuya vulneración se invoca por el demandante sea, por su naturaleza, exigible u oponible frente al particular demandado en el proceso.

De lo anterior, no cabe duda que el Derecho evoluciona día con día y paralelamente con el mismo, debe evolucionar la ley para cumplir con las exigencias jurídicas de la sociedad. Es por ello que el amparo contra particulares puede promoverse, siempre y cuando, se cumplan con los requisitos generales del proceso de amparo y los presupuestos antes reseñados.

⁸¹Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 142-98, (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1998).

3.1.2.5. Amparo contra ley

En primer lugar, se encuentra el supuesto en el que a través del amparo se impugna una ley. En sentido amplio constituye un instrumento procesal mediante el cual se atacan actos jurídicos concretos o normativos, emanados de los órganos del Estado con el fin de que se ordene su desaplicación con efectos particulares, por vulnerar, restringir o amenazar los derechos o categorías jurídicas subjetivas de arraigo constitucional consagrada a favor de los gobernados. Como se ha establecido son susceptibles de ser atacados por la vía del amparo todos los actos de autoridad ya sea estos del órgano ejecutivo, legislativo o judicial.⁸²

La ley según los efectos que produce se clasifica en autoaplicativa y heteroaplicativa. Cuando se emplea el término ley a lo largo de este apartado debe ser entendido como todo acto de autoridad que reúna las características esenciales de generalidad, impersonalidad y abstracción.

Esta conceptualización se refiere al aspecto material de la ley no así al formal. De tal manera que entraría dentro de este concepto no solo la ley como norma jurídica elaborada por el órgano legislativo. Sino también los reglamentos, decretos, ordenanzas, etc., los cuales se diferencian de la ley en cuando al órgano del cual provienen.⁸³

El amparo contra leyes puede resultar de suma utilidad para consolidar la protección de los derechos fundamentales.⁸⁴ Con él se pueden delimitar de

⁸²Ibíd.

⁸³E. Espinosa-Saldaña Barrera, "Reflexiones sobre la pertinencia y viabilidad del amparo constitucional contra leyes en España". *Jurídica del Perú*, n. 17, (1990), 37

⁸⁴Luis M^a Díez Picazo, "Dificultades prácticas y significado constitucional del recurso de amparo", *REDC* n. 40, (1994), 31.

forma más precisa los contenidos y fijar líneas jurisprudenciales, posibilitando la unificación de la jurisprudencia sin convertir al SC en una tercera instancia.

La objetivación y el amparo contra leyes, no es admitido doctrinalmente con unanimidad, e incluso algunos autores se preguntan cómo se puede lograr mediante el amparo contra leyes la protección objetiva de los derechos fundamentales.

De lo antes expuesto, se entiende que deben cambiarse los términos del debate y preguntarse si la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, parte indisoluble de la subjetiva, debe ser protegida, respuesta que necesariamente debe ser positiva, y para lograrlo es necesario el amparo contra leyes.

3.1.2.6. Amparo contra leyes heteroaplicativas

El amparo contra leyes heteroaplicativas, procede contra aquellos actos de aplicación de una disposición general que, siendo lesiva de derechos o categorías consagrados en la normativa constitucional, requiere necesariamente, para su operatividad de un acto de aplicación posterior, por parte de alguna autoridad, para producir consecuencias jurídicas.

Es de recalcar, que una ley heteroaplicativa pueda ser impugnada a través del amparo y es necesario que se realice un acto de aplicación de la misma, pues de lo contrario, habría una ausencia de agravio, el cual constituye un requisito indispensable para la procedencia del amparo.⁸⁵ La Sala de lo Constitucional

⁸⁵Sala de lo Constitucional, Improcedencia de Amparo, Referencia: 600-2001 (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2001).

señala: *“Solo por el uso de una sinécdoque es que resulta lógica y gramaticalmente correcto hablar de amparo contra ley, pues el acto reclamado no es la ley en si considerada, como regla que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas abstractas e impersonales, sino un acto concreto de autoridad que afecta mediante la aplicación individual del precepto legal”*.

En este tipo de amparo, al igual que el incoado contra una ley aplicativa, los efectos de las sentencias se reducen al caso concreto, es decir, tiene un ámbito subjetivo restringido, que no trasciende su protección más que a las partes que intervienen en el proceso.⁸⁶

La persona que se vea afectada por la aplicación de la ley heteroaplicativa, debe de interponer un proceso de amparo, para que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban; lo que hace necesario crear un mecanismo, a través del cual el pronunciamiento de una sentencia estimatoria, en casos de esta naturaleza, conlleve al inicio de un proceso de inconstitucionalidad. Este mecanismo contribuiría al principio de economía procesal, al evitar que todos los individuos que se vean afectados interpongan una demanda de amparo.

3.1.2.7. Amparo contra leyes autoaplicativas

Las leyes auto aplicativas etimológicamente provienen de la voz griega “auto” que significa propio por lo que estas se definen como aquellas cuyos efectos jurídicos se producen desde el momento en que entran en vigencia. En el sentido que no precisa de ningún acto posterior de ejecución; y si una ley de esa naturaleza causa un daño e implica un acto lesivo desde su entrada en vigencia, es susceptible de ser impugnado por la vía del amparo.

⁸⁶Ibíd.

El jurista Ignacio Burgoa afirma al respecto: “Por el contrario existen leyes que no necesitan de una aplicación posterior para producir sus efectos en las situaciones para las que están destinadas a operar sino que su sola promulgación ya implica una evidente obligatoriedad efectiva y actual para las personas o categorías de personas por ella prevista a las cuales afecta por tal motivo inmediatamente.”⁸⁷

Estas disposiciones legales no requieren para la manifestación de sus efectos jurídicos ningún acto aplicativo concreto y posterior se denominan autoaplicativas, por tener en sí mismas su aplicación práctica por engendrar por el solo hecho de su expedición constitucional la consiguiente afectación en las esferas, hipótesis y casos en ellas comprendidos.”⁸⁸

Es conveniente señalar que los efectos que produce la sentencia estimatoria en este tipo de amparo se reducen al caso concreto, es decir, que la “no aplicación de la norma” ordenada en la sentencia, no es extensible para otras personas.

Se trata de un pronunciamiento reducido, limitado a las partes del proceso de amparo, lo cual lo diferencia sustancialmente del proceso de inconstitucionalidad, en la que los efectos de la sentencia se extienden a terceros que no hayan intervenido dentro del proceso, es decir, sus efectos son erga omnes.

En virtud de lo anterior, toda persona que se encuentre en un supuesto similar y que pretenda la no aplicación de determinada ley, tiene que iniciar un

⁸⁷Manuel Montesino Giralt, et. Al., *El Amparo en la República de El Salvador*, (El Salvador: Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, Primera Edición 2005), 122.

⁸⁸Ignacio Burgoa, *El Juicio de Amparo*, 21ra. Ed. (Edit. Porrúa, México, 1985), 122.

proceso de amparo con la única ventaja que ya existe un precedente constitucional.

Existe ventaja y un leve avance en el sistema jurídico, pero como se ha señalado, el derecho no es estático, ya que se encuentra en constante cambio; y es por ello que se hace necesario que se cree un mecanismo a través del cual el pronunciamiento de una sentencia estimatoria, en casos de esta naturaleza, conlleve al inicio de un proceso de inconstitucionalidad.

3.1.3. Derechos tutelados por el amparo

El objeto de protección del amparo está constituido por la protección en sede constitucional de los derechos que la constitución otorga, a excepción del Derecho a la Libertad Personal, que está protegida por el Habeas Corpus.

Esta delimitación es meramente formal del objeto de protección del amparo, ya que el criterio empleado se basa en la calificación de “derecho” efectuado por la Constitución.

Es importante establecer, que este criterio utilizado coincide con el objeto de protección con todas las situaciones jurídicas que formalmente son denominadas “derecho” en la constitución.

La Sala de lo Constitucional en 1996, comenzó a delimitar los alcances de la expresión “derechos” contenida en los Art. 247 de la Constitución y 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales.⁸⁹ En la referida sentencia, lo

⁸⁹ Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 27-M-94, Amparo 22-A-94 (El Salvador: Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 1996).

concerniente al aspecto objeto de análisis, la Sala destaca que: *“Las diversas realidades jurídicas que nuestra constitución califica como derecho no coinciden con la misma; y es que los derechos subjetivos en su contenido técnico común configuran un campo limitado de acción. Excluyendo de su ámbito una serie de situaciones o realidades jurídicas, las cuales, precisamente, han sido llamados derechos por el legislador constituyente”*.

En consecuencia, de lo anterior, la citada sentencia, establece que la expresión “derecho” en la constitución equivale a categorías subjetivas protegidas por el ordenamiento jurídico que no limitan a derechos subjetivos.

Dicho de otra forma, el vocablo derecho en nuestra constitución no solo comprende la categoría técnico jurídico de derechos subjetivos, sino que agrupa a varias otras.

A consecuencia de la sentencia relacionada se produce un ensanchamiento del objeto de protección del amparo, ya que son tutelados a través del amparo, aquellos derechos que son denominados por la constitución, acertadamente a partir del Art. 2 de la misma, así como las categorías jurídicas subjetivas reconocidas en el mismo artículo en el inciso primero, en donde el constituyente plasma el derecho a la protección jurisdiccional y no jurisdiccional de estas categorías jurídicas subjetivas.

El derecho a la protección jurisdiccional se ha instaurado con la simple pero esencial finalidad de darle vida a todas esas categorías jurídicas subjetivas integrantes de la esfera jurídica del individuo, al poder válidamente reclamar frente a actos particulares y estatales que atenten contra la conservación, mantenimiento, defensa y titularidad de tales categorías instauradas en favor de todo ciudadano, es decir, en términos globales, un derecho a la

conservación, protección y defensa del catálogo de derechos establecido en la constitución.

3.2.1. Diferenciación entre derechos constitucionales y garantías constitucionales

En palabras del doctor Francisco Bertrand Galindo, los derechos constitucionales son un conjunto de normas que organizan al Estado, determinan sus órganos, las relaciones de estos entre si y sus funciones; así como determinan los derechos fundamentales de los gobernados y los grupos sociales frente al poder del estado y quienes lo ejercen.⁹⁰

Los derechos constitucionales son aquellos que se encuentran incluidos en la norma constitutiva y organizativa denominada constitución que se consideran como esenciales; gozan el ordenamiento jurídico de un estatus especial. Estos clasifican en derechos fundamentales, derechos económicos, sociales y culturales o de segunda generación, y derechos a un medio ambiente sano o de tercera generación.

Los derechos fundamentales son aquellos inherentes al ser humano, pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana.⁹¹ Al hablar de derechos fundamentales se refiere a los consagrados en la constitución.

En ese sentido la sala de lo constitucional ha explicitado que con el concepto derechos fundamentales "se hace referencia a las facultades o poderes de

⁹⁰ Balbino Zelaya, Maclin Portillo, Geremias Salazar, *"Evolución del Derecho Constitucional Salvadoreño"*, (Trabajo para optar al grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 1992) ,45.

⁹¹Dalla Vía, *Manual de Derecho Constitucional*, 2ª Ed. (Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1992) ,145.

actuación reconocidos a la persona humana como consecuencia de exigencias ético-jurídicas derivadas de su dignidad, su libertad y su igualdad inherentes, que han sido positivadas en el texto constitucional y que, en virtud de ello, desarrollan una función de fundamentación material de todo el ordenamiento jurídico, gozando asimismo de la supremacía y la protección reforzada de las que goza la Constitución”.⁹²

Los derechos fundamentales tienen la función de crear y mantener las condiciones básicas para asegurar el desarrollo de la vida del hombre en libertad, en condiciones compatibles con la dignidad humana; la libertad del individuo sólo puede darse en una comunidad libre; y viceversa, esta libertad presupone seres humanos y ciudadanos con capacidad y voluntad para decidir por sí mismos sobre sus propios asuntos y para colaborar responsablemente en la sociedad.⁹³

Las garantías según Eduardo García Maynez⁹⁴ , son un “Conjunto de declaraciones, medios, y recursos con que los textos constitucionales, aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y ejercicio de los derechos públicos y privados fundamentalmente reconocidos.” Entendiendo éste que las garantías protegen también las relaciones que se establecen entre particulares y no solo la de estos con el Estado.

Ahora bien, para entender la diferencia entre derechos constitucionales y garantías constitucionales, es necesaria realizar la separación entre objeto protegido y medio de protección.

⁹² Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Ref. 8- 97, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2011).

⁹³ Hesse Conrado y otros, *Manual de Derecho Constitucional*, (Marcial Pons, Madrid, 1996), 90.

⁹⁴ Eduardo García Máñez, *Filosofía del Derecho*, 2ª ed., (Editorial Porrúa, Mexico, 1977), 356.

Los derechos son el objeto protegido por las garantías, siendo estas los medios previstos por el sistema para asegurar la eficacia de aquellos.

En sentencias emitidas por la Sala de lo Constitucional se establece que "el art. 2 de la constitución después de enunciar los atributos de la persona humana que integran el núcleo de los derechos fundamentales, finaliza el primer inciso consagrando el derecho de la persona a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos". Dicha consagración es considerada la esencia de las garantías constitucionales, son el complemento para hacer posible el tránsito que media desde su reconocimiento constitucional hasta su real eficacia jurídica en las relaciones humanas.⁹⁵

En ese sentido se puede concluir que para proteger el goce y ejercicio de derechos tales como: la vida, libertad, integridad física, la estabilidad laboral entre otros, los individuos pueden hacer uso de garantías constitucionales tales como habeas corpus y el recurso de amparo.

3.1.4. Regulación constitucional del amparo

La Constitución vigente, a partir de mil novecientos ochenta y tres, implemento una novedosa figura dentro de la composición misma de la Corte Suprema de Justicia, la cual fue la creación de una nueva Sala denominada "Sala de lo Constitucional", que tendría a su cargo velar por el estricto cumplimiento de la Constitución, resultando de lo anterior, el tribunal competente para conocer y decidir sobre las demandas de amparo. Es menester indicar que dicha Carta Magna reguló al amparo de manera idéntica a las últimas dos Constituciones.

⁹⁵Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 14-C-93, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1997).

Al respecto el Art. 174 establece: La Corte Suprema de Justicia tendrá una Sala de lo Constitucional, a la cual corresponderá conocer y resolver las demandas de inconstitucionalidad de las leyes decretos y reglamentos, los procesos de amparo, el hábeas corpus, las controversias entre el Órgano Legislativo y el Órgano Ejecutivo a que se refiere el Art. 138 y las causas mencionadas en la atribución del Art. 182 de esta Constitución. Dicha regulación sitúa a la Sala de lo Constitucional de la corte Suprema de Justicia como el mayor tribunal del país, en cuanto a la interpretación y aplicación de las normas constitucionales se refiere.⁹⁶ Situando de esta manera a la Sala de Constitucional como el máximo intérprete de la constitución salvadoreña

Estas funciones que le confiere la constitución a la Sala de lo Constitucional se ven reflejadas en las diferentes sentencias que esta emite sobre los procesos de amparo, de inconstitucionalidad de las leyes que se someten a su conocimiento.

En cuanto a quienes pueden interponer amparo, la constitución establece en el art. 247. (Inciso primero) que: 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. Se trata de una disposición de amplio espectro, es decir, se puede interpretar que se puede interponer el amparo contra cualquier persona que viole los derechos consagrados en la ley.

Es interesante conocer en primer lugar como surge en el Derecho Constitucional Salvadoreño el Proceso de Amparo. Sus antecedentes más remotos lo encontramos en la Constitución de 1886, en su Art. 37, que

⁹⁶ Cn. Art. 174.

establecía: “Toda persona tiene derecho de pedir el Amparo de la Suprema Corte de Justicia o Cámara de segunda Instancia, cuando cualquier autoridad o individuo restrinja la libertad personal o el ejercicio de cualquiera de los otros derecho individuales que garantiza la presente Constitución. Una Ley especial reglamentará la manera de hacer efectiva este derecho”.

De lo anterior cabe destacar que: a) Se le da competencia para conocer de tal proceso a la Corte Suprema de Justicia y a las Cámaras de Segunda Instancia.

b) Se remite el procedimiento a una Ley especial a la cual se le llamó “*Ley de Amparos*”, la cual, como más adelante se verá, fue decretada el mismo año.

c) Concede el amparo para la protección a la libertad personal y por violación de los demás derechos individuales plasmados en la Constitución.

Ahora bien, no se puede pasar inadvertido el hecho que, en el momento que se promulgo la Constitución salvadoreña de 1983, no se promulgó una nueva Ley de Procedimientos Constitucionales, sino que siguió vigente la misma de 1960, con algunas reformas.

Esta ley, en su Art. 12, restringe los sujetos de quienes podían provenir las acciones u omisiones lesivas a los derechos que protege la constitución. Pero esta restricción a quedado plenamente superada por la Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, quien ha manifestado que el amparo procede contra particulares y contra personas jurídicas o agrupaciones con o sin personería jurídica.⁹⁷

⁹⁷Marleny Beatriz Castro Izquierdo, et. al., “Necesidad de Actualización normativa del proceso de amparo”, (Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2011), 27.

3.2. Ley de procedimientos constitucionales

Por la manera en la que está regulado el amparo en la Ley de procedimientos constitucionales se puede afirmar que se trata de un proceso accesible desde todo punto de vista, ya que solo exige al impetrante que lo presente por escrito, ya sea por sí o por medio de su representante legal o por medio de su mandatario.⁹⁸

La persona agraviada puede perfectamente presentar una demanda de amparo, no importando su condición social, su raza, ni religión, tampoco si es legal o si es profesional. Pero si el impetrante es profesional en un área distinta a las Ciencias Jurídicas, o en esta, pero aún no autorizado para ejercer la abogacía, el escrito debe llevar firma y sello de abogado director.

La demanda de amparo puede ser presentada a través del representante legal, que puede ocurrir en dos casos: Primero, el de las personas jurídicas como las sociedades mercantiles, las asociaciones, las fundaciones sin fines de lucro, y demás entes jurídicos que estén en la condición de gobernados y que como mandato de su gobierno tengan un representante legal.

Segundo, se refiere a aquellos casos en que el impetrante es un menor de edad, siendo necesario e ineludible que el impetrante comparezca por medio de aquel que legalmente tiene la autoridad parental o a quien se ha otorgado la representación y cuidado del menor. El impetrante puede comparecer por medio de su mandatario o apoderado, si a éste se le ha dado poder suficiente en cuanto a derecho se refiere, como para actuar en este tipo de actos.

⁹⁸Carlos Luis Martínez, et.al., *“La eficacia del amparo contra ley auto aplicativa en la tutela de los derechos constitucionales”*, (Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, 2013), 88.

3.2.1.1. Tramitación del amparo según la ley de procedimientos constitucionales

Como en todo proceso, el amparo constitucional posee una serie de pasos a cumplir para lograr una satisfacción de la pretensión de tal naturaleza. Dichos pasos reciben el nombre de procedimiento; los actos que se desarrollan dentro de este proceso se clasifican en: actos de iniciación, de desarrollo y de conclusión, que pueden ser de conclusión normal o anormal, mediante sentencia definitiva o sobreseimiento, respectivamente.

3.2.1.2. Actos de iniciación

Estos actos son aquellos que determinan o delimitan el acto reclamado, al igual que sus fundamentos y la resistencia de la autoridad o particular demandados; entre estos actos se encuentra la demanda, la cual debe cumplir con los requisitos formales establecidos en la ley.

Entre los requisitos que debe cumplir la demanda se encuentran: las generales del demandante o persona agraviada (nombre, edad, profesión u oficio y domicilio): este proceso puede ser promovido por el mandatario de la persona agraviada, debiendo expresar las mismas generales. En el caso que el demandante sea una persona jurídica, además de expresar sus generales, debe expresar el nombre, la naturaleza y el domicilio de la persona jurídica que demanda.

El acto contra el que se reclama: este acto debe estar investido de la potestad de inoperatividad, si procede de una autoridad o de un particular en calidad de superioridad, pero en todo caso debe vulnerar derechos constitucionales del demandante. El derecho protegido por la constitución que se considere violado

u obstaculizado en su ejercicio. Relación de las acciones u omisiones en que consiste la violación.⁹⁹

La autoridad o funcionario demandado: esta determinación debe ser precisa y clara para que la Sala pueda proceder contra dicha autoridad.

Las referencias personales del tercero a quien benefició el acto reclamado, en caso de que lo haya, este requisito establecido por la ley demuestra que la participación de este tercero, es relativa y no es necesaria su intervención en todo proceso que se desarrolle, sino que puede existir o no existir en el proceso.

El lugar y fecha del escrito; firma del demandante o de quien lo hiciere a su ruego. Otros requisitos de forma que se agrega a éstos, son que la demanda se presenta por escrito con firma y sello de abogado director en su caso, las copias y la presentación del respectivo poder en su caso.

La demanda en el proceso de Amparo será presentada en la Secretaría de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, la cual deberá ser admitida de cumplir con todos los requisitos establecidos por la ley. Los requisitos formales, pueden dividirse en esenciales y no esenciales. Los formales son los necesarios para conocer y definir la pretensión.

Dentro de los requisitos formales esenciales pueden mencionarse: el establecimiento del acto reclamado, la autoridad o funcionario demandado y las generales del demandante (sea a través de mandatario o persona jurídica a través de su representante), la falta de los mismos provoca que la Sala

⁹⁹ L. Pr. Cn. D.L., Art. 14.

prevenga al demandante y le determine un plazo para que supla estas deficiencias, debido a que sin estos requisitos la demanda es inadmisibile, y se declarará de esta manera, sólo si el demandante no suple las deficiencias mencionadas, las suple extemporáneamente o lo hace de manera deficiente.

Los requisitos formales no esenciales, son aquéllos que lo conforman requisitos establecidos como meros formalismos, por ejemplo: la profesión del demandante, estos son requisitos que doctrinariamente se consideran que no deben detener el curso del proceso, al no ayudar sustancialmente a conocer el caso, y por lo tanto no deben producir prevención, correspondiendo en este caso, la admisión de la demanda.¹⁰⁰

La inadmisibilidad, se encuentra establecida de manera expresa en el Art. 18 L. Pr. Cn. luego de que la Sala ha recibido la demanda y ha analizado si cumple o no con los requisitos que establece la misma ley para su presentación. El plazo que esta disposición establece para subsanar la prevención hecha es de tres días tomando en cuenta que los días en este proceso son días hábiles.

La inadmisibilidad, es en sí el rechazo de la demanda por motivos de forma o vicios en los formalismos establecidos para su presentación, cuando ésta es declarada, la consecuencia que produce es que la demanda se tiene por no presentada y por lo tanto, queda la posibilidad de poder ser interpuesta nuevamente.

Esta consecuencia, es en razón de que, la pretensión constitucional planteada se deja intacta, pues su rechazo ha sido in limine y ha recaído sobre requisitos formales los cuales al no ser suplidos satisfactoriamente imposibilitaron

¹⁰⁰ *Ibíd.*52.

cualquier pronunciamiento sobre la pretensión. En cuanto a la improcedencia, esta es declarada, por vicios en la pretensión, los cuales generan imposibilidad a la Sala en su facultad de juzgar.

La improcedencia, para ser declarada no necesita de una prevención, ya que, de la pretensión planteada, se deduce que, la Sala no tiene la facultad de juzgar el caso que se le plantea. Doctrinariamente se ha sostenido que al hacer una prevención, al ser suplida, se tendría en un mismo proceso dos pretensiones distintas, lo cual va contra toda lógica jurídica.

El motivo común y definido por la ley de Procedimientos constitucionales, para declarar la improcedencia del recurso de amparo es: “Cuando la pretensión del demandante esté referida a asuntos judiciales puramente civiles, comerciales o laborales y respecto de sentencias definitivas ejecutorias en materia penal”.

Admisión de la demanda: Si la demanda cumple, con los requisitos formales esenciales, que permiten el conocimiento del contenido de la pretensión, entonces debe admitirse, el recurso de amparo.

Medidas Cautelares: El artículo 19 de la L.Pr.Cn, establece, que en la misma resolución en que se admite la demanda, se ordena la suspensión del acto reclamado o las medidas cautelares.¹⁰¹

La sala deberá analizar si es procedente decretar alguna medida cautelar, la cual está encaminada a salvaguardar las posibles resultas del amparo. Es

¹⁰¹Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo, Referencia 5-R-95, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1997)

decir que el acto podrá suspenderse de manera provisional cuando su ejecución pueda producir un daño irreparable o de difícil reparación por la sentencia definitiva. Para resolver sobre la suspensión del acto reclamado la Sala de lo Constitucional tendrá que valerse “fumus bonis iuris”. Es decir de la apariencia del buen derecho para determinar la existencia del acto y la amenaza al derecho determinado. Además tendrá que valerse del “periculum in mora” para determinar el daño que ocasionaría no decretar la suspensión del acto reclamado.

Informes a la autoridad demandada: En relación a la autoridad demandada, a ésta se le solicitan dos informes durante el curso del proceso de amparo. El primero de estos informes, es con el objetivo de que la autoridad demandada se pronuncie solamente sobre la existencia o no del acto reclamado art. 22 L.Pr.C, sin fundamentar ningún aspecto, aunque legalmente no existe impedimento que prohíba hacerlo.

El objetivo es establecer la existencia o no del acto reclamado, se refiere a que la existencia real de dicho acto, es un requisito indispensable, para analizar el fondo del asunto.

Es decir, que al comprobar dicha circunstancia, se posibilita entrar a satisfacer la pretensión constitucional de amparo, si la existencia de este acto, es negada por la autoridad demandada, el actor, se encontrará en la obligación de probarla dentro del proceso, de lo contrario se dará un sobreseimiento.

El segundo informe es el que establece el artículo 26 de la misma ley en mención, este va más allá, en el mismo, la autoridad demandada no debe solamente pronunciarse sobre la existencia o no del acto, sino que debe presentar los fundamentos que apoyen la constitucionalidad del acto.

En caso que se pronunciara afirmativamente sobre la existencia del acto en el primer informe; o que apoyen la inexistencia de dicho acto, en el caso de haberlo manifestado así en el primer informe. Para presentar dicho informe la Ley establece un plazo de tres días y una vez transcurrido dicho plazo, con o sin el informe, la Sala impulsará el proceso.

3.2.2.1. Actos de desarrollo

Luego de establecer plenamente el objeto del amparo, ya que, al tenerse la demanda y la respuesta fundamentada de la autoridad demandada, queda por concluida la etapa inicial de este proceso, por lo cual se da paso a la etapa de desarrollo.

3.2.2.2. Traslado al fiscal de la corte

La audiencia que se lleva a cabo en el proceso de Amparo, está dirigida hacia El Fiscal de la Corte, este tiene calidad de interviniente dentro del proceso, pero no es parte dentro del mismo.

Recibido el informe de la autoridad demandada, se le da cumplimiento a lo que ordena el artículo 23 Ley de Procedimientos Constitucionales, que establece que recibido el informe o transcurrido el plazo sin que el demandado lo rindiere se mandará oír al Fiscal de la Corte, para ello la Sala emite una resolución la cual firman los Magistrados ante el Secretario de la Sala. La importancia de esta audiencia, es que, el Fiscal se pronuncie en relación a la actividad jurisdiccional proveniente de la Sala, es decir, sobre los actos de admisión de la demanda y las medidas cautelares adoptadas; su intervención, esencialmente es para refutar o confirmar, desde su punto de vista lo actuado por el tribunal.

El fiscal debe pronunciarse luego de notificado, al siguiente día hábil. Se corre traslado, además, a la parte actora, en el plazo de tres días.

La intervención del fiscal en el proceso de amparo, se da en tres ocasiones: la primera cuando el tribunal requiere su opinión sobre la suspensión del acto reclamado; la segunda, luego que la autoridad demandada ha rendido el segundo informe; en un plazo de tres días, y servirá para que la Sala resuelva sobre una apertura o no a prueba. La tercera y última intervención, tiene lugar cuando se ha concluido el plazo probatorio, por un plazo de tres días, se corre traslado.

El objetivo de la intervención de esta figura procesal es para que opine de modo general sobre el proceso, y que este informe pueda servir a la Sala para pronunciar una resolución que ponga fin a éste, ya sea advirtiendo una causal de sobreseimiento o resolver sobre la constitucionalidad o no del acto reclamado. Estos informes no son vinculantes en la decisión de la Sala además; no puede pronunciarse sobre hechos no controvertidos o planteados en el proceso.

3.2.2.3. Plazo probatorio

En este proceso, existe un plazo para probar los hechos alegados por ambas partes, este plazo es cuando se han solventado los traslados, el cual es común y es de ocho días; jurisprudencialmente se ha sostenido que en este aspecto son aplicables todas las reglas del procedimiento civil, es decir se aplican todas las reglas establecidas en el Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles, ya que es de aplicación supletoria; siempre y cuando no contraríe las disposiciones establecidas para tales. Uno de los medios de prueba que es considerado improcedente en este proceso constitucional es la absolución

de posiciones, puesto que éste es aplicable para probar hechos de carácter personal.¹⁰²

En el caso del amparo, la autoridad demandada no comparece en defensa de intereses propios, ni de hechos personales, sino que en defensa de hechos realizados por la institución como órgano y no como persona. Este criterio se ha establecido a través de la jurisprudencia, ya que la Ley de Procedimientos Constitucionales, no contiene reglas específicas en cuanto a medios de prueba y su presentación.¹⁰³

Este plazo es importante, para la parte actora, en el sentido que debe emplearlo, para probar el acto reclamado, si no lo ha hecho antes, o si la autoridad demandada ha negado la existencia del mismo en sus informes. Puesto que el valor de estos informes, es de veracidad, la cual no es absoluta; pero, genera la obligación de probar lo contrario por parte del demandante, con el objetivo de lograr una sentencia estimatoria.

El plazo probatorio puede suprimirse, cuando del contenido de la demanda y de los informes de la autoridad demandada, la Sala se percate que se ha reconocido tácita o expresamente los hechos sobre los cuales recaerá la decisión jurisdiccional, es decir por considerarse establecidos todos los elementos de juicio necesarios para la aplicación de la Constitución.

La jurisprudencia, en este caso, declara los procesos de amparo como de “mero derecho”, se suspende el plazo probatorio y los traslados al Fiscal y las

¹⁰² Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia. 54-2010 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2011).

¹⁰³ Sala de Lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia. 285-2000, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2001).

partes, para que formulen y presenten sus alegatos por escrito, y el proceso se pone en Estado de dictar sentencia.¹⁰⁴

3.2.2.4. Actos de conclusión

Estos son los actos finales, es decir que, concluidos los actos de iniciación y desarrollo, el proceso queda en Estado de dictar sentencia; en esta etapa, la Sala determina si no existe ninguna forma anormal de terminación del proceso (se refiere al sobreseimiento). Establecido este supuesto, le corresponde al tribunal, examinar la pretensión del demandante y las alegaciones de la parte demandada.

La sentencia en este proceso puede ser: estimativa o des estimativa. En el primer caso, se dicta cuando se dan por probados los hechos alegados por la parte demandante y contrariamente, cuando no se han probado o han sido probados de manera insatisfactoria. En los casos de sentencia des estimativa, la Sala “condenará en costas, daños y perjuicios al demandante”. Art. 35 Ley de Procedimientos Constitucionales, lo cual es una de las manifestaciones de los efectos restitutorios.

3.2.3. Efectos de la sentencia definitiva pronunciada en el proceso de amparo

Cuando el análisis del amparo se ha realizado en todas sus etapas, corresponde examinar lo relativo a la responsabilidad del demandado, cuando el tribunal ha declarado la existencia de violaciones constitucionales.

¹⁰⁴Corte Suprema de Justicia, *Líneas y Criterios Jurisprudenciales*,(El Salvador, Corte SupremadeJusticia,2011),<http://www.jurisprudencia.gob.sv/VisorMLX/webIj/Constitucional/Amparos/Estabilidad/laboral2011.pdf>

El efecto normal y principal de la sentencia que concede el amparo es el restitutorio, este debe ser entendido de forma amplia, atendiendo a la doble finalidad del amparo, la primera es el restablecimiento del orden constitucional violado y la reparación del daño causado.¹⁰⁵

Si la existencia de un agravio personal y directo al actor, es reconocida por la Sala, su consecuencia es la reparación del daño causado, restaurando las cosas al estado en que se encontraban previo a la ejecución del acto violatorio de derechos, el restablecimiento, consistirá en el pleno uso y goce de los derechos violados del agraviado; pero en algunos casos ésta restitución no debe entenderse en un sentido físico, sino que debe ser desde un punto de vista jurídico o patrimonial.

El efecto restitutorio será de carácter jurídico en aquellos casos en que la sentencia ordena que las cosas continúen exactamente de la misma manera, como existían al momento de cometerse la violación alegada y es de carácter patrimonial cuando se ha establecido que el acto reclamado, se ha ejecutado de un modo irremediable, por lo que la Sala de lo Constitucional estima, que la sanción más justa y legal es que se le restituya al demandante su derecho vulnerado entregándosele por el demandado, una prestación patrimonial. Por lo cual habrá lugar a la acción civil de indemnización de daños y perjuicios contra el funcionario responsable personalmente y subsidiariamente contra el Estado.

Esta acción, puede hacerse efectiva a través de un proceso civil sumario declarativo de indemnización por daños y perjuicios, directamente contra quien realizó el acto u omisión reclamada.

¹⁰⁵Carlos Arellano García, *El Juicio de Amparo*, (Edit. Porrúa, S.A., México, 1983), 380.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

En este capítulo se realiza un análisis de sentencias definitivas de dos procesos de amparo, la primera con referencia número 572-2012, dicada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las diez horas con treinta minutos del día dieciocho de marzo del año dos mil quince; y la segunda con referencia número 739-2014 dictada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia; a las once horas con catorce minutos del día veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis; además de ello se presenta el análisis y tabulación de datos de la investigación de campo.

La jurisprudencia es fuente del derecho e ilustra tanto a estudiantes como a abogados y jueces. De ella usualmente, se extraen reglas que posteriormente podrán ser utilizadas para la solución de casos concretos.

Como se ha analizado en el transcurso de la investigación, el amparo es el recurso por medio del cual se tutelan los derechos fundamentales reconocidos en la constitución según lo regula el art. 247 inc 1 de la misma. Es por ello que, resulta necesario realizar un análisis de la jurisprudencia emitida, en los procesos de amparo en que se tutele el derecho a la estabilidad laboral, para identificar su aplicación en la práctica jurídica, y de esta forma poder determinar si la tutela del Derecho Constitucional en mención es eficaz o si tiene limitantes.

Para el análisis preliminar y una mejor comprensión de las sentencias, resulta importante conocer, cuáles son las partes de la jurisprudencia de forma que se ubique en el texto jurisprudencial, dónde inicia y dónde termina cada una.

Por otra parte, es también relevantes, cuando se realice el análisis de una sentencia en un caso determinado, pues deberá redactarse el proyecto según los apartados correspondientes, con su lógica interna.¹⁰⁶

Es por ello que se expone de manera general, cuáles son las principales partes de un pronunciamiento jurisprudencial, así:

a) Parte de identificación en la que se “identifica” la sentencia de forma general e incluye el nombre de la institución que la emite, la fecha, su número de identificación, y en ocasiones la determinación temática de la misma.

b) Parte fáctica: Aunque la palabra “fáctico”, se refiere a los hechos, no solo incluye el relato del “caso” propio de la jurisprudencia, sino que en las de estudio de constitucionalidad, menciona en su lugar, la norma objeto de estudio y el por qué se interpreta tal norma. Por ejemplo, una norma puede ser analizada en su constitucionalidad, ya sea porque fue demandada o porque requiere de análisis, antes de su emisión final.

La parte fáctica designa el origen de la sentencia, o la causa por la cual la entidad se ocupó de su estudio y decisión dependiendo del motivo que lo origino, razón por la cual también incluye las decisiones anteriores y los recursos interpuestos.

c) Parte motiva: Esto designa el “motivo” de la decisión del tribunal o entidad. Así, es el conjunto de razones, presentadas en forma ordenada y sistemática, que dan sustento a la decisión final sobre el asunto que se estudia. En la parte

¹⁰⁶ Carolina Manzor, *La jurisprudencia como fuente del derecho*,(Universidad Católica de Chile, 2011), <http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2011/09/13-Schiele.pdf>

motiva, pueden identificarse varios tipos de razones o argumentos: filosóficos, estrictamente jurídicos, legales y de conveniencia, entre otros.

d) Parte resolutive: Se refiere a la resolución o definición del asunto. Se determina de forma clara, mediante términos específicos para cada uno de los tipos de jurisprudencia.¹⁰⁷

La base constitucional se encuentra en el Art. 247 de la Constitución de la República, y a partir del art. 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales.

4.1 Sentencias definitivas en los procesos de amparo

Análisis de Sentencia 572 -2012

El día dieciocho de marzo del año dos mil quince, a las diez horas con treinta y dos minutos la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia emitió sentencia, resolviendo el proceso de Amparo, promovido por el señor Jaime Remberto C. F, contra el Consejo Municipal de la Alcaldía de San Salvador por la supuesta vulneración a sus derechos constitucionales de audiencia, defensa y a la estabilidad laboral.

En dicha demanda el actor expresa que desempeñó el cargo de administrador en la Alcaldía Municipal de San Salvador desde el año 2006, específicamente en el Mercado Central de esta ciudad; sin embargo, por medio del Acuerdo n° 6.6, tomado en la sesión extraordinaria de fecha 14-VIII-2009, el Concejo Municipal de esa localidad acordó destituirlo de su cargo sin que se le tramitara

¹⁰⁷ Robert Alexy, *Teoría de la argumentación Jurídica*, (Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1997), 346.

el procedimiento regulado en Ley de la Carrera Administrativa Municipal (LCAM) y se le permitiera ejercer la defensa de sus intereses. Al respecto, señaló que dicho cargo no era de confianza personal, pues sus decisiones dependían de las órdenes emanadas del Gerente General, quien, a su vez, respondía al referido Concejo Municipal, por lo que no tenía facultad alguna para emitir directrices que incidieran decisivamente en el funcionamiento de la municipalidad. Por ese motivo, afirmó que la aludida autoridad vulneró sus derechos constitucionales de audiencia, defensa y estabilidad laboral.

Respecto a la suspensión de los efectos del acto reclamado, figura conocida como medida cautelar dentro del proceso de amparo, la sala los declara sin lugar.

Al rendir su primer informe el consejo municipal de San Salvador; expresó que no eran ciertos los hechos que se le atribuían en la demanda. En cuanto al segundo informe justificativo que regula el art. 26 de la L.Pr.Cn; la autoridad demandada manifestó que el cargo de administrador que desempeñaba el actor en la "Gerencia de Mercados" era de alto grado de confianza. Pues realizaba funciones de manejo y fiscalización de fondos, así como de dirección, planificación y organización del trabajo con el objetivo de cumplir los fines de la institución.

En virtud de la pérdida de confianza, se realizó un procedimiento en el que fue escuchado previo a emitirse el acuerdo en el que se ordenó su remoción, motivo por el cual se consideró que no había vulnerado sus derechos.

El Fiscal de la Corte, sostuvo que debían analizarse las funciones del puesto de trabajo que el demandante desempeñaba, a fin de determinar si la destitución fue legítima o no.

Una vez abierto el juicio a prueba, la autoridad demandada solicitó admitir como prueba la declaración de parte; ante lo cual la Sala de lo Constitucional declaró sin lugar la solicitud formulada por el Concejo Municipal de San Salvador.

En cuanto a los alegatos que ordena el art. 30 de la L.Pr.Cn., la Fiscal de la Corte, manifestó que el procedimiento que realizó el citado Concejo no se efectuó conforme a la Ley de la Carrera Administrativa.

A solicitud de la sala de lo constitucional, el Concejo Municipal de San Salvador presentó la siguiente documentación: certificación del documento que contenía el perfil descriptivo del cargo de administrador que desempeñó el señor Jaime Remberto C. F. hasta el 16-VIII-2009 en esa municipalidad; el organigrama institucional vigente en el lapso en el que el demandante desempeñó su cargo; certificación de todos los contratos o del Acuerdo Municipal mediante el cual se nombró al demandante en el cargo de administrador, así como sus respectivas refrendas en caso de que existieran, hasta que se efectuó su despido; y copia de las sentencias o resoluciones pronunciadas en el caso del demandante por el Juzgado Quinto de lo Laboral y la Cámara Primera de lo Laboral, ambos de San Salvador.

La Sala de lo Constitucional argumentó que en este tipo de procesos el objeto material de la pretensión se encuentra determinado por el acto reclamado, que puede ser una acción u omisión proveniente de cualquier autoridad pública o de particulares, el cual debe reunir ciertas características, entre las que se destacan que genere un perjuicio o agravio en la esfera jurídica de la persona justiciable y que posea carácter definitivo. En ese sentido, el tribunal tiene competencia para controlar la constitucionalidad de los *actos concretos y de naturaleza definitiva* emitidos por las autoridades demandadas, encontrándose

impedido de analizar aquellos que carecen de dicha definitividad por tratarse de actuaciones de mero trámite.¹⁰⁸

Para iniciar, tramitar y emitir sentencia válidamente en un proceso de amparo, es imprescindible que el acto u omisión impugnada sea de carácter definitivo, capaz de generar en la esfera jurídica del demandante un agravio de igual naturaleza con trascendencia constitucional.

El presente proceso constitucional reviste la modalidad de un amparo contra ley heteroaplicativa, el cual procede contra aquellas disposiciones generales que, siendo lesivas de derechos constitucionales, requieren para hacerlas efectivas de un acto de aplicación posterior por parte de alguna autoridad para producir consecuencias jurídicas.

En ese sentido, para que una ley heteroaplicativa pueda ser revisada desde la perspectiva constitucional por medio del amparo, debe realizarse el acto posterior de ejecución, pues de lo contrario habría ausencia de agravio, requisito sine qua non para su procedencia. De ahí que, en el caso planteado, el objeto de la controversia consiste en determinar si el Concejo Municipal de San Salvador vulneró los derechos de audiencia, defensa y la estabilidad laboral del señor Jaime Remberto F. C.

En cuanto al reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral (art. 219 inc. 2° de la Cn.) de los servidores públicos, manifestó que este 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

¹⁰⁸ Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Ref. 1073-2008 y 353-2010, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2010).

servicios están orientados a satisfacer un interés general; y, la segunda, 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.

Por otra parte, el derecho a la estabilidad laboral, faculta al empleado público a conservar un trabajo cuando concurren las condiciones siguientes: (i) que subsista el puesto de trabajo; (ii) que el empleado no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; (iii) que las labores se desarrollen con eficiencia; (iv) que no se cometa falta grave que la ley considere causal de despido; (v) que subsista la institución para la cual se presta el servicio; y (vi) que el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiere de confianza personal o política.¹⁰⁹

Respecto al concepto de "cargo de confianza" se refiere a 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.¹¹⁰

El tribunal afirma que para determinar si un cargo, independientemente de su denominación, es de confianza, se deben analizar, las circunstancias concretas, es decir si en él concurren todas o la mayoría de las características siguientes: a) que el cargo es de alto nivel, en el sentido de que es

¹⁰⁹Sala de lo Constitucional, Sentencias de Amparo, Ref. 10-2009, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2010).

¹¹⁰Sala de lo Constitucional, Sentencias de Amparo, Ref. 426-2009,(El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2011).

determinante para la conducción de la institución respectiva, lo que puede establecerse analizando la naturaleza de las funciones desempeñadas, si estas son –más políticas que técnicas– y la ubicación jerárquica en la organización interna de la institución –en el nivel superior–; b) que el cargo tiene 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; y c) 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.

En cuanto a la valoración de la prueba, la Sala de lo Constitucional tuvo por establecido que: el señor Jaime Remberto C. F. desempeñó el cargo de administrador en diversas unidades administrativas dependientes de la Gerencia de Mercados de la Alcaldía Municipal de San Salvador desde el 19-VI-2006, específicamente en el Departamento Administrativo del Mercado Central durante el año 2009; que fue destituido por el Concejo Municipal de esa localidad mediante el Acuerdo n° 6.6, de fecha 14-VIII-2009, en aplicación del art. 2.2 de la LCAM, sin que se siguiera previamente un procedimiento en el cual se le permitiera ejercer la defensa de sus intereses.

Se establecieron, las funciones y las actividades inherentes al cargo de administrador; además del organigrama presentado se concluye que el actor desempeñaba un cargo de carácter permanente que no puede ser catalogado como de confianza, con base en la exclusión efectuada por el art. 2 n° 2 de la LCAM, por lo que dicho señor gozaba de estabilidad laboral.

Con la documentación incorporada en el proceso se comprobó que al señor Jaime Remberto C. F., previo a ser destituido de su cargo, no se le tramitó el

procedimiento dentro del cual se le permitiera ejercer la defensa de sus intereses.

En ese sentido, al emitir el Acuerdo Municipal n° 6.6, de fecha 14-VIII- 2009, en aplicación del art. 2.2 de la LCAM, el Concejo Municipal de San Salvador vulneró los derechos fundamentales de audiencia, defensa y a la estabilidad laboral del actor, por lo que es procedente ampararlo en su pretensión.

En ese orden de ideas es que la Sala tuvo por determinada la vulneración constitucional, al derecho fundamental a la estabilidad laboral.

En cuanto al efecto restitutorio de la presente sentencia art. 35 inc. 10 de la L.Pr.Cn. establece que el efecto material de la sentencia de amparo consiste en ordenarle a la autoridad demandada que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la vulneración constitucional.

En lo que concierne al efecto material de la presente decisión, debe recordarse que el objetivo directo e inmediato que persigue este tipo de proceso es el restablecimiento de los derechos que le fueron vulnerados a la persona que solicita el amparo.

Así, en casos como el que ahora nos ocupa, el efecto material que debe conllevar la reparación integral de los derechos conculcados a la parte actora es el reinstalo en el puesto de trabajo que desempeñaba al momento de ser destituido o a uno de igual categoría y clase.

Es por ello que la Sala de lo Constitucional en su respectivo fallo al declarar a lugar el Amparo solicitado por el señor Jaime Remberto C. F., contra el Concejo Municipal de San Salvador, por la vulneración de sus derechos de audiencia,

defensa y a la estabilidad laboral; ordena el reinstalo del señor C. F. en el cargo que desempeñaba o en otro de igual categoría y el pago de la cantidad pecuniaria equivalente a los sueldos caídos; lo cual es la manifestación de los efectos restitutorios.

Análisis de Sentencia 739-2014

La presente sentencia de Amparo fue emitida por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia; a las once horas con catorce minutos del día veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis.¹¹¹ Esta gira en contra de actuaciones del Concejo Municipal de San Salvador y la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia (SCA); debido a que dicho consejo emitió Acuerdo Municipal n° 8.1, el veintiuno de diciembre del dos mil nueve, mediante el cual fue removido de su cargo el señor Félix Reynaldo C. Q., a partir del uno de enero del dos mil diez, sin que se tramitara el procedimiento previo ante la autoridad correspondiente quien laboraba como Jefe del "Taller de Mantenimiento Mayor" de la Alcaldía Municipal de San Salvador.

En el amparo promovido se establecen como derechos fundamentales contravenidos el derecho de audiencia, defensa y a la estabilidad laboral, el objeto de la controversia consiste en determinar: si el Concejo Municipal San Salvador vulneró los derechos en mención del señor C. Q. al emitir el Acuerdo n° 8.1, mediante el cual se adoptó la decisión de remover al actor, del cargo de Jefe del Departamento "Taller de Mantenimiento Mayor", sin tramitarle previamente un proceso en el cual pudiera ejercer la defensa de sus intereses.

¹¹¹ Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia 739-2014, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2016).

En cuanto al derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos reconocido en la constitución (art. 219 inc. 2° de la Cn.), la sala expuso que este 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, sin temor a que su situación jurídica se modifique fuera del marco constitucional y legal establecido.

Además, haciendo uso del precedente jurisprudencial, afirmo que según sentencias del 11-III-2011, 24-XI- 2010, 11- VI-2010 y 19-V-2010, Amps. 10-2009, 1113-2008, 307-2005 y 404-2008, se establecen, las condiciones mínimas necesarias para conservar un trabajo y por lo tanto lograr el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral.

En cuanto a la garantía de audiencia (art. 11 inc. 1° de la Cn.) expreso que este posibilita la protección de los derechos subjetivos de los que es titular la persona, en el sentido de que las autoridades están obligadas a seguir, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia o, en su ausencia, en aplicación directa de la disposición constitucional citada, un proceso en el que se brinde a las partes la oportunidad de conocer las respectivas posturas y de contradecirlas, previo a que se provea un acto que cause un perjuicio en los derechos de alguna de ellas.

El derecho de defensa (art. 2 inc. 1° de la Cn) está íntimamente vinculado con el derecho de audiencia, pues es dentro del proceso donde los intervinientes tienen la posibilidad de exponer sus razonamientos y de oponerse a su contraparte en forma plena y amplia. Lo cual constituye una garantía del debido proceso.

La parte actora expuso en su momento; que no obstante haber presentado la correspondiente demanda de nulidad de despido ante el Juez Tercero de lo Laboral de San Salvador, quien declaró que había lugar a la nulidad del despido y ordenó su reinstalo.

La resolución fue confirmada por la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador; ambas decisiones fueron declaradas ilegales por la SCA, por estimar que tales autoridades no eran competentes para conocer de la pretensión, en virtud de que, conforme al art. 2 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (LCAM), el demandante ocupaba un cargo de confianza y se encontraba excluido de la carrera administrativa municipal, por lo cual no podía hacer uso de la nulidad establecida en el art. 75 de la citada normativa.

El Concejo Municipal de San Salvador manifestó que la remoción del señor C. Q. no fue arbitraria, pues se fundamentó en la LCAM. Asimismo, alegó que el reclamo formulado por el actor versaba sobre la legalidad del proceso desarrollado, para determinar si el cargo que ocupaba fue indebidamente considerado cargo de confianza conforme a la LCAM, lo cual no es objeto de control constitucional.

Por su parte, la Sala de lo Contencioso Administrativo alego que el art. 62 de la LCAM no contempla la sanción de despido como consecuencia de la pérdida de confianza y que los recursos consagrados en el capítulo III de la referida ley proceden únicamente ante la imposición de las sanciones detalladas en el capítulo I del título VII, es decir, ante una amonestación oral privada, amonestación escrita, suspensión sin goce de sueldo, postergación del derecho de ascenso y despido del cargo o empleo que no se refiera a la pérdida de confianza, ya que esta causal tiene un tratamiento especial. En ese sentido, el Juez Tercero de lo Laboral y la Cámara Segunda de lo Laboral,

ambos de San Salvador, no eran competentes para conocer en primera y en segunda instancia, respectivamente, del proceso de nulidad de despido interpuesto por el señor Félix Reynaldo C. Q.

El Fiscal de la Corte, manifestó en un primer momento que correspondía a las autoridades demandadas establecer que su actuación no había producido ninguna afectación a los derechos constitucionales del actor; posterior a ello en su segundo informe expreso que el actor era titular del derecho a la estabilidad laboral, ya que las funciones que desempeñaba eran de carácter permanente. Además, afirmó que el Concejo Municipal de San Salvador no probó haber tramitado un proceso previo a la destitución del peticionario, por lo que se concluye que dicha autoridad vulneró los derechos de audiencia, de defensa y a la estabilidad laboral.

Respecto a la actuación de la SCA, argumentó el Fiscal de la Corte que la referida autoridad no tomó en consideración los parámetros establecidos por la jurisprudencia de la Sala para determinar si el cargo desempeñado por el pretensor era de aquellos caracterizados como de confianza; omisión que produjo la vulneración del derecho a la estabilidad laboral del actor. En cuanto a las autoridades demandadas en este informe solamente reiteraron lo ya expresado en sus anteriores intervenciones.

Se aportaron como medios probatorios por parte de la Alcaldía Municipal de San Salvador, los siguientes documentos: a) copia simple de certificación del tiempo de servicio; b) certificación del Acuerdo n° 8, emitido por el Concejo Municipal de San Salvador, por medio del cual se adoptó la decisión de iniciar el procedimiento de eventual remoción; c) certificación del acuerdo adoptado por el Concejo Municipal, mediante el cual se decidió remover al señor C. Q.; d) certificación de la sentencia pronunciada por la SCA; e) certificación del

perfil descriptivo del cargo de Jefe del "Taller de Mantenimiento Mayor"; y f) certificación del organigrama de la Alcaldía Municipal de San Salvador.

Con base en los cuales la Sala de lo Constitucional, valorados conjuntamente y conforme a la sana crítica, tuvo por establecido el vínculo laboral entre la alcaldía Municipal de San Salvador y el señor C. Q. Dicha decisión se adoptó sin que previamente se haya tramitado un procedimiento en el cual el actor pudiera ejercer la defensa de sus derechos; que el señor C. Q. tramitó ante el Juez Tercero de lo Laboral el proceso de nulidad de despido, proceso mediante el cual se declaró nulo el despido ordenando al referido Consejo su reinstalo.

La resolución fue confirmada por la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador; y no obstante la SCA, por medio de sentencia pronunciada, declaro ilegales las sentencias emitidas por el Juez Tercero de lo Laboral y la Cámara Segunda de lo Laboral, ambos de San Salvador. Por consiguiente, el tribunal sostuvo que el referido cargo no es de confianza, el señor C. Q. era titular del derecho a la estabilidad laboral cuando se ordenó su destitución, por lo que, previo a ello, debió tramitársele el procedimiento establecido en el art. 71 de la LCAM, en el cual pudiera ejercer la defensa de su derecho; oportunidad que, en este caso concreto, la autoridad demandada omitió brindar antes de ordenar la destitución del demandante del cargo que ejercía en la municipalidad de San Salvador.

Al comprobarse que al señor C. Q. no se le siguió, previo a ser destituido de su cargo, el procedimiento prescrito por la LCAM, se concluye que el Concejo Municipal de San Salvador vulneró los derechos de audiencia, de defensa y a la estabilidad laboral del referido señor, por lo que es procedente ampararlo en su pretensión.

En ese orden de ideas es que la sala de lo constitucional colige que la relación laboral en cuestión era de carácter público, consecuentemente, aquel tenía la calidad de servidor público; y que según el perfil descriptivo del cargo que desempeñaba el señor C.Q., no es de alto nivel, pues quien lo ostenta no posee la facultad de adoptar –con amplia libertad– decisiones determinantes para la conducción de la referida entidad. El señor C.Q., laboraba bajo el mando y dirección del Jefe del Taller de Mantenimiento Mayor

Debido a que el referido cargo no es de confianza, el señor C. Q. era titular del derecho a la estabilidad laboral cuando se ordenó su destitución, por lo que, previo a ello, debió tramitársele el procedimiento establecido en el art. 71 de la LCAM, en el cual pudiera ejercer la defensa de su derecho.

En cuanto al actuar de la SCA, considera la Sala de lo Constitucional que se efectuó una interpretación errónea de las disposiciones de la LCAM que regulan el proceso de nulidad de despido pues pese a la independencia de los jueces para elegir la norma aplicable al caso concreto y determinar su interpretación, en esta labor no puede prevalecer un formalismo o subjetivismo que lesione derechos fundamentales o produzca su protección deficiente.

En ese orden de ideas el art. 75 inc. 1° determina que, cuando un funcionario o empleado fuere despedido sin que se le siga el procedimiento establecido en esa ley, podrá concurrir ante el juez de lo laboral o con competencia en esa materia del municipio que se trate solicitando la nulidad del despido.

Si bien el procedimiento de nulidad de despido arts. 74 y 75 LCAM se encuentra ubicado en el título que regula el régimen disciplinario, siendo erróneo interpretar que estas disposiciones son aplicables de forma exclusiva al supuesto de despido de carácter disciplinario, pues el referido procedimiento

tiene como finalidad tutelar el derecho a la estabilidad laboral de los funcionarios o empleados que hayan sufrido un despido arbitrario, es decir, sin causa, fundamentado en una causa distinta de las establecidas en la ley. Por lo que la sala concluye que la SCA negó indebidamente la posibilidad de controvertir el despido, vulnerándole los derechos de audiencia, defensa y a la estabilidad laboral.

Una vez la Sala de lo Constitucional tiene por establecidas la vulneración a los derechos constitucionales; se pronuncia en cuanto a los efectos restitutorios de la sentencia de Amparo el cual consiste en ordenarle a la autoridad demandada que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la vulneración constitucional.

En este caso debido a que el pretensor fue separado de su cargo sin que la autoridad demandada respetara los procedimientos y causas legalmente previstas para ello, el efecto restitutorio de la presente sentencia de amparo será de carácter patrimonial; consistirá en que se le cancelen al demandante los salarios que dejó de percibir, tal como lo prescribe el art. 61 inc. 4° de la Ley de Servicio Civil.

En ese sentido, debido a que el pago de los salarios caídos es susceptible de ser cuantificado, la autoridad demandada debe hacerlo efectivo cargando la respectiva orden de pago del monto de los salarios y prestaciones respectivos al presupuesto vigente de la institución o, en caso de no ser esto posible por no contarse con los fondos necesarios, emitir la orden para que se incluya la asignación respectiva en la partida correspondiente al presupuesto del ejercicio siguiente. Quedando expedita al actor la posibilidad promover un proceso por los daños materiales y/o morales resultantes de la vulneración de sus derechos constitucionales.

Análisis de Sentencia 796-2013

En la Sentencia de fecha veintitrés de diciembre de dos mil quince en el proceso de Amparo promovido por el señor Fredy Osbaldo R. A., contra la Junta Directiva de la Dirección Municipal para la Gestión Sustentable de Desechos Sólidos de la Alcaldía Municipal de San Salvador y la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, por la vulneración de sus derechos fundamentales de audiencia, defensa y a la estabilidad laboral.

La Sala de lo Constitucional sostuvo que el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral (art. 219 inc. 2° de la Cn.) 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 sin temor a que su situación jurídica se modifique fuera del marco constitucional y legal establecido.

Los lineamientos expresados en las Sentencias de fecha 19 de diciembre de 2012, emitidas en los procesos de Amp. 1-2011 y 2-2011, estableció que para determinar si una persona es o no titular del derecho a la estabilidad laboral, se debe analizar independientemente que esté vinculada con el Estado por medio de Ley de Salarios o de un contrato de servicios personales.

Para determinar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral, se debe analizar si concurren las condiciones siguientes: primero, que la relación laboral sea de naturaleza pública y, segundo, el trabajador tiene el carácter de empleado público.

Es necesario, además, que las labores que se realicen pertenezcan al giro ordinario de la institución, que las labores sean de carácter permanente, en el sentido de que se realizan de manera continua y, por ello, quien las efectúa las ejecuta de manera eficiente; y que el cargo desempeñado no es de confianza, circunstancia que debe determinarse con base en los criterios fijados por este Tribunal.

Determinada la titularidad del derecho a la estabilidad laboral y las vulneraciones constitucionales derivadas de las actuaciones de las autoridades demandadas, la sala se pronunció en cuanto al efecto restitutorio de esta sentencia; expresando que el art. 35 inc. 1º de la L.Pr.Cn. establece que el efecto material de la sentencia de amparo consiste en ordenarle a la autoridad demandada que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la vulneración constitucional. Pero, cuando dicho efecto ya no sea posible, la sentencia de amparo será meramente declarativa, quedándole expedita al amparado la promoción de un proceso en contra del funcionario personalmente responsable.

En el caso particular el efecto restitutorio de la sentencia consistió en dejar sin efecto el despido efectuado por la referida autoridad demandada, debiendo volver las cosas al estado en que se encontraban antes de la emisión de dichos actos.

Análisis de Sentencia 205-2016

En la Sentencia de fecha seis de noviembre de dos mil diecisiete, en el proceso de Amparo promovido por el señor Luis Ismael Ventura, contra el consejo municipal de El Transito, por la vulneración de los derechos fundamentales de audiencia, defensa y a la estabilidad laboral.

El derecho a la estabilidad laboral de los empleados públicos no es absoluto ni debe entenderse como el derecho a una completa inamovilidad, pues puede ceder ante el interés general de mejoramiento de los servicios de la Administración Pública. En ese sentido, las instituciones públicas están facultadas constitucional y legalmente para adecuar su funcionamiento y estructura a las necesidades de los servicios que prestan, por lo que pueden crear, modificar, reorganizar y suprimir los cargos de su personal cuando las necesidades públicas o las limitaciones fiscales se lo impongan.

Sin embargo, ello no debe implicar el menoscabo del derecho a la estabilidad laboral del que gozan los servidores públicos y convertir la supresión de plazas en un sistema anómalo o encubierto de remoción y sustitución de personas. Por ello, previo a ordenar la supresión de un puesto de trabajo, se requiere que la autoridad competente cumpla con las formalidades siguientes: elaborar un estudio técnico de justificación, basado exclusivamente en aspectos de presupuesto, necesidad del servicio y técnicas de análisis ocupacional; adoptar las medidas compensatorias de incorporación a un empleo similar o de mayor jerarquía o, cuando se demuestre que esto no es posible, conceder una indemnización; reservar los recursos económicos necesarios para efectuar el pago de las indemnizaciones respectivas; y levantar el fuero sindical en el supuesto de empleados aforados conforme al art. 47 inc. 6° de la Cn.

La figura de supresión de plaza es una facultad de las instituciones públicas para modificar su estructura organizativa conforme a la ley, dicha atribución no obstante no debe ejercitarse de forma arbitraria.

Es necesario previo a ordenar la supresión de una plaza de trabajo, comprobarse que esta es innecesaria para el desarrollo normal de las

actividades de la institución y que efectivamente desaparecerá del presupuesto institucional.

Es indispensable comprobar que dicha plaza ya no es necesaria dentro de la administración municipal, esto en virtud de que se suprimirá la plaza de un servidor público que goza de estabilidad laboral por ser parte integrante de la carrera administrativa.

Una vez determinada la titularidad del derecho a la estabilidad laboral y las vulneraciones constitucionales derivadas de las actuaciones de las autoridades demandadas, la sala se pronuncia en cuanto a los efectos restitutorios de la sentencia declarando ha lugar el amparo solicitado y dejando sin efecto el despido efectuado al referido señor, dejando expedita a la parte actora la promoción de un proceso por los daños materiales y/o morales.

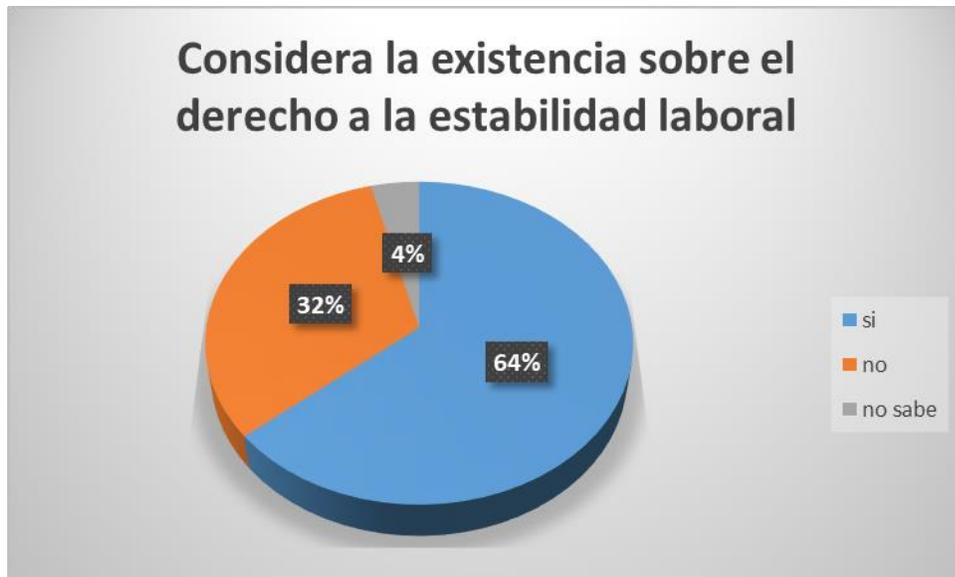
4.2 Análisis de los resultados de la Investigación de campo

La presentación de datos y análisis de resultados es el producto de la investigación documental y de campo prevista en nuestro diseño metodológico; de este modo, tenemos que en lo que respecta a la investigación documental, se han desarrollado y expuesto los aspectos históricos, los conceptos, las teorías y doctrinas que, junto a la legislación nacional vigente y la jurisprudencia nacional actual, conforman un marco de referencia que sirve de base en el análisis de los datos obtenidos en la investigación de campo, cuyo propósito era conocer sobre la eficacia de las sentencias definitivas en los procesos de amparo en los que se tutela la estabilidad laboral de los empleados de la alcaldía municipal de San Salvador, se tomó como muestra de estudio el 30% de los empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador que se encontraban sindicalizados; se recogió la información en cuestionarios. En consecuencia, se presenta el resultado y la gráfica de los mismos.

Tabla 1. ¿Considera usted que existe una legislación específica que garantice el derecho a la Estabilidad laboral a los empleados públicos de la Alcaldía Municipal de San Salvador?

	Considera la existencia sobre el derecho a la estabilidad laboral	Porcentaje
Si	32	64%
No	16	32%
No sabe	2	4%
Total	50	100%

Gráfico 1 Derecho a la estabilidad laboral



Se observa que el 64% contestó que sí considera que existe una legislación específica que les garantice el derecho a la estabilidad laboral, al preguntarles específicamente sobre esa legislación, expresando en su mayoría la ley de la carrera administrativa municipal; el 32% manifestó que no existe una legislación que les garantice la no movilidad de sus puestos de trabajo, esto debido a que los funcionarios encargados de su permanencia en la entidad en que laboran se valen de la misma legislación que los protege para despedirlos sin justa causa, utilizando en la gran mayoría de casos la causal de pérdida de confianza en cargos que no son considerados como los de alto grado de confianza; el 4% no respondió.

Tabla 2 ¿Conoce usted en que consiste el Derecho a la Estabilidad laboral?

	Conoce en que consiste el derecho a la estabilidad laboral	Porcentaje

Si	46	94%
No	3	6%
N/R	1	0%
Total	50	100%

Gráfico 2 En que consiste el derecho a la estabilidad laboral



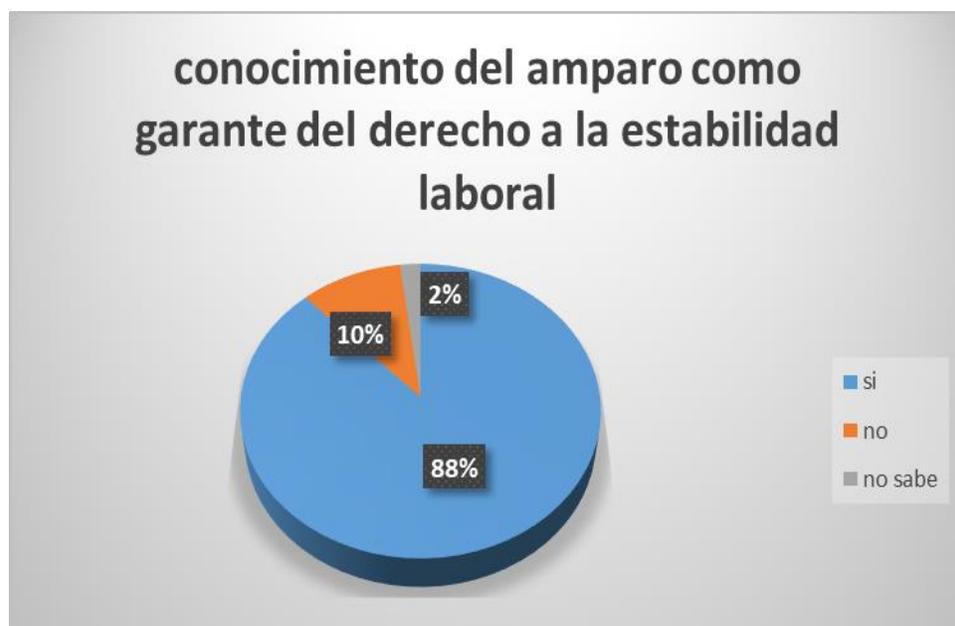
De las personas encuestadas, el 92% manifestó conocer en que consiste el derecho a la Estabilidad Laboral, lo anterior debido a que tanto en sus lugares de trabajo como en sus reuniones sindicales, normalmente son capacitados sobre los derechos laborales que poseen como empleados de la institución en la que prestan sus servicios.

El 6% manifestó no conocer acerca de este derecho constitucional; un porcentaje mínimo del 2% no respondió por falta de conocimiento o interés sobre el tema.

Tabla 3 ¿Cómo empleado municipal, conoce usted del proceso de amparo como garante del derecho a la estabilidad laboral?

	conocimiento del amparo como garante del derecho a la estabilidad laboral	Porcentaje	
Si	44	88%	
No	5	10%	
N/S	1	2%	
Total	50	100%	

Gráfico 3 Amparo garante del derecho a la estabilidad laboral

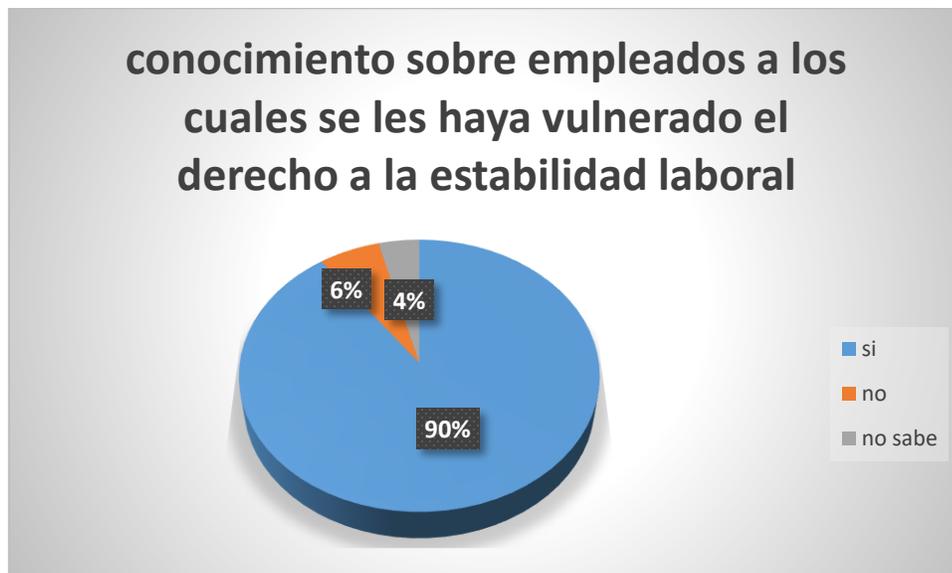


De las personas encuestadas, el 88% manifestó conocer el proceso de amparo como garante del derecho constitucional a la estabilidad laboral, lo anterior debido a las capacitaciones recibidas por la entidad en la que laboran o en las reuniones sindicales a las que asisten dos veces por semana los empleados municipales que se encuentran sindicalizados; el 10% expresó no conocer de dicha garantía constitucional; el 2% no respondió por falta de conocimiento o interés sobre el tema.

Tabla 4 ¿Tiene usted conocimiento de empleados de la alcaldía municipal de San Salvador a quienes se les haya vulnerado el derecho a la Estabilidad Laboral?

	conocimiento sobre empleados a los cuales se les haya vulnerado el derecho a la estabilidad laboral	Porcentaje
Si	45	90%
No	3	6%
no sabe	2	4%
Total	50	100%

Gráfico 4 vulnerabilidad a empleados



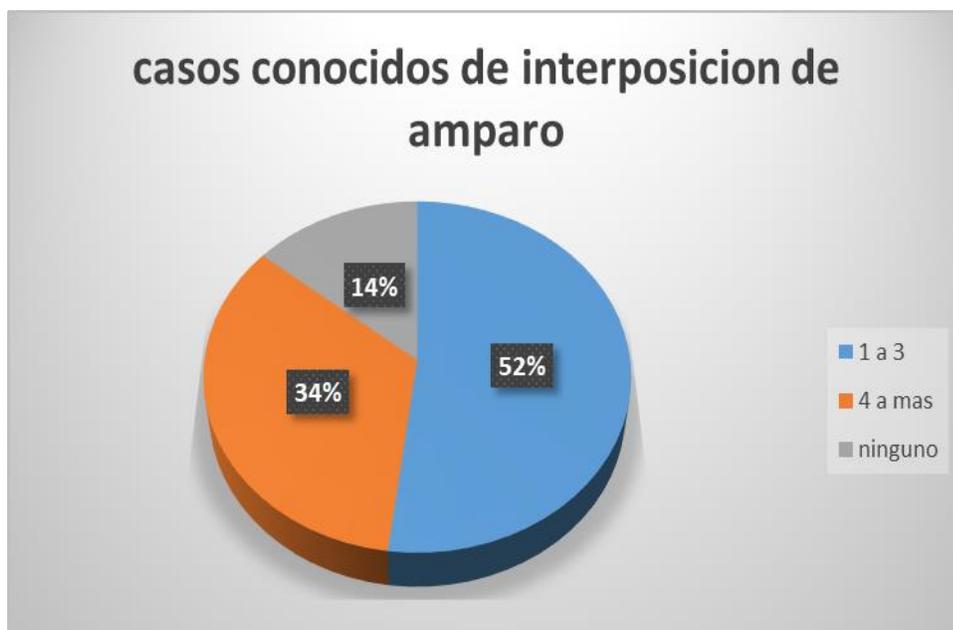
Se muestra que el 90% de quienes respondieron la encuesta manifestó, tener conocimiento de empleados a quienes se les había despedido a su consideración sin causa justificada contraviniéndoles el derecho a la estabilidad laboral, de quienes respondieron la encuesta manifestó que no existe una verdadera protección del derecho a la estabilidad laboral principalmente en el período posterior a las elecciones, debido a que es en esos periodos cuando se dan más despidos injustificados; el 6% manifestó no

tener conocimiento de casos en los que se haya vulnerado dicho derecho. Un 4% expreso desconocer del tema.

Tabla 5 ¿De los casos que usted conoce cuantos han interpuesto Amparo ante la sala de lo constitucional?

	Casos conocidos de interposición de amparo.	Porcentaje
1 a 3	26	52%
4 a mas	17	34%
ninguno	7	14%
total	50	100%

Gráfico 5 casos de interposición de amparo



Se observa que el 52% de los encuestados expresan tener conocimiento de uno a tres casos que tras la vulneración del derecho a la estabilidad laboral hayan interpuesto recurso de amparo ante la Sala de lo Constitucional; el 34% conoce de dos a cuatro casos más; un 14% no conoce ninguno.

Tabla 6 ¿Conoce usted empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador, que hayan sido restituidos a sus puestos de trabajo, posterior a la sentencia proveída por la Sala de lo Constitucional en el proceso de amparo?

	Conocimiento de casos restituidos posterior al proceso de amparo	Porcentaje
si	30	60%
no	13	26%
no sabe	7	14%
total	50	

Gráfico 6 casos restituidos posterior al amparo

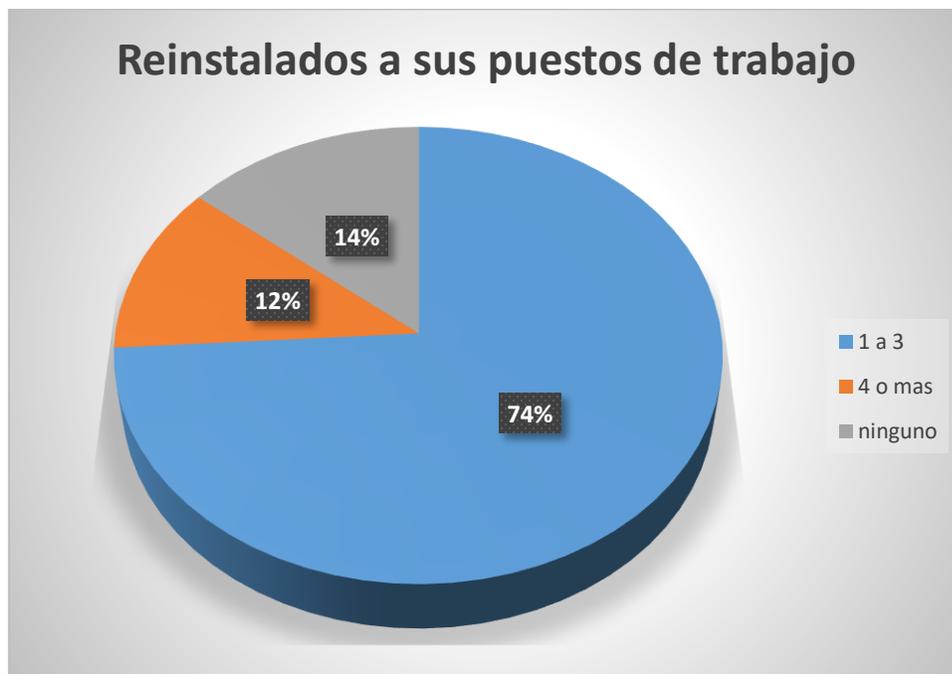


Un 60% tiene conocimiento de casos de empleados municipales que han sido restituidos a sus puestos de trabajo posterior a la sentencia proveída por la Sala de Constitucional, lo cual denota la eficacia de los efectos restitutorios propios de una sentencia estimativa; un 26% no conoce de casos en los que se haya reinstalado al trabajador en su puesto anterior; un 14% desconoce del tema.

Tabla 7 ¿De los casos que usted conoce cuantos han sido reinstalados en sus puestos de trabajo?

	Reinstalados a sus puestos de trabajo	Porcentaje
1 a 3	37	74%
4 o mas	6	12%
ninguno	7	14%
Total	50	100%

Gráfico 7 Reinstalados a sus puestos de trabajo

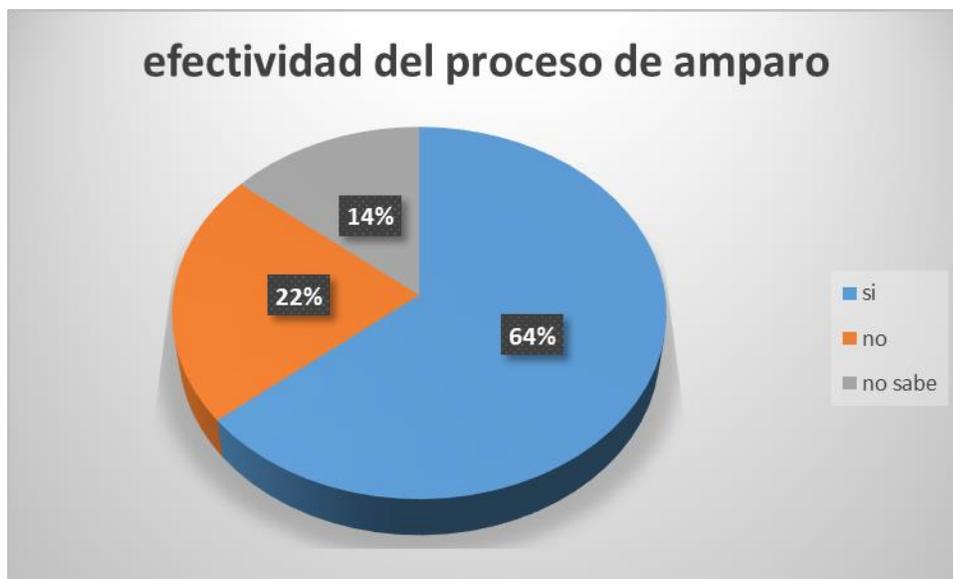


De los empleados municipales encuestados, el 74% conoce de uno a tres casos que posterior a una sentencia estimativas que ampare su derecho a la estabilidad laboral fueron reinstalados a sus puestos de trabajo; un 12% conoce de 4 a más casos; y un 14% no conoce ninguno.

Tabla 8 ¿Considera que existe tutela efectiva y verdadera por parte del proceso de amparo, en relación al derecho a la estabilidad laboral?

	Efectividad del proceso de amparo	Porcentaje
Si	32	64%
No	11	22%
no sabe	7	14%
Total	50	100%

Gráfico 8 efectividad del proceso de amparo



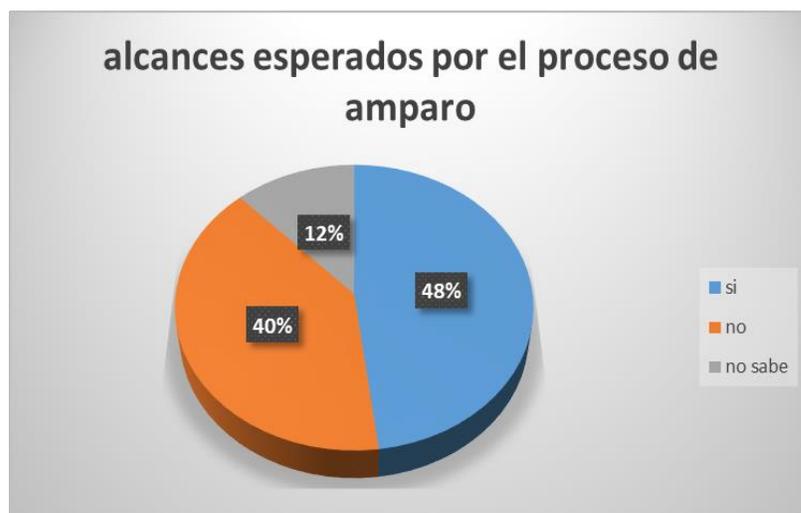
Se observa que el 64% de los encuestados expresan que sí, porque el proceso de amparo es una institución que les garantiza su estabilidad laboral y puesto que de los casos conocidos que han interpuesto amparo en su mayoría fueron reinstalados y con ello se les ha garantizado su derecho laboral. El 22% manifestó que no consideraban efectivo dicho proceso, debido a que para interponer amparo ante la Sala de lo Constitucional debía agotarse otras instancias, y una vez interpuesto debía esperarse mucho tiempo para la

resolución de este, lo que lo vuelve un proceso dilatorio, por cual muchos de los despidos injustificados que se realizan prefieren realizar arreglos extrajudiciales o buscar la negociación de los funcionarios encargados mediante los sindicatos. El 14% que desconocía del tema.

Tabla 9 ¿Considera usted que el proceso de amparo cumple con los alcances esperados por parte del empleado afectado?

	Alcances esperados por el proceso de amparo	Porcentaje
Si	24	48%
No	20	40%
no sabe	6	12%
Total	50	100%

Gráfico 9 alcances del amparo



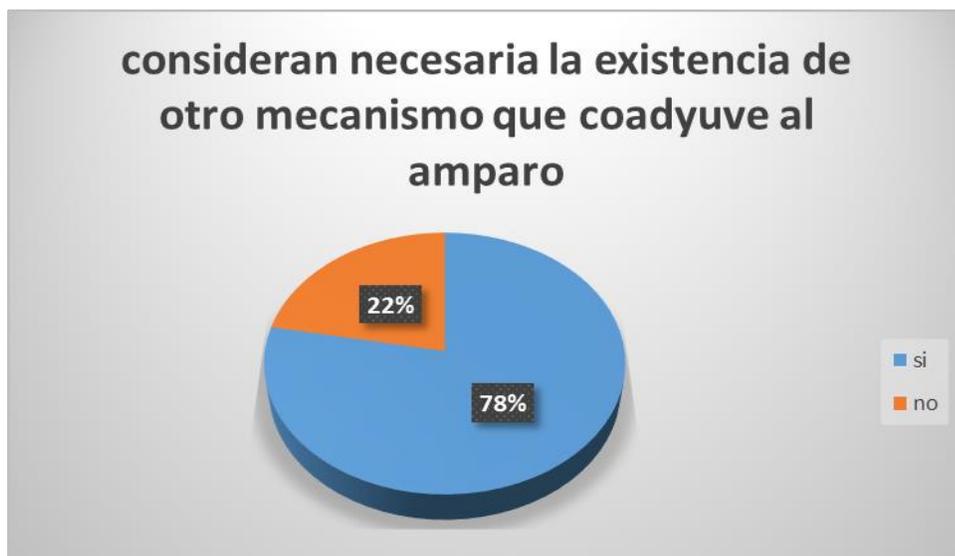
Se observa que el 40% de los servidores y/o empleados públicos encuestados expresan que no, porque a consideración de ellos el proceso de amparo es tardío y en su mayoría de casos el despido injustificado ya ha surtido sus efectos, de tal manera que al emitir sentencia la Sala de lo Constitucional se

expresa en cuanto a los salarios caídos o no devengados no pudiendo pronunciarse en cuanto al reinstalo del trabajador; el 48% manifestó que si debido a que de los casos conocidos que habían solicitado amparo por la vulneración a su derecho constitucional si habían logrado el reinstalo en sus puestos de trabajo ; el 12% no respondió.

Tabla 10 ¿Considera usted necesario que existan otros mecanismos que coadyuven a las sentencias definitivas, emitidas en los procesos de amparo, para dar mejor cumplimiento a las resoluciones proveídas por la sala de lo constitucional?

	Consideran necesaria la existencia de otro mecanismo que coadyuve al amparo	Porcentaje	
si	39	91%	
no	11	9%	
total	50	100%	

Gráfico 10 existencia de otro mecanismo coadyuvante al amparo



Se muestra que el 78% considera necesaria la existencia de un mecanismo que coadyuve a las sentencias definitivas, emitidas en los procesos de amparo, para dar mejor cumplimiento a las resoluciones proveídas por la sala de lo constitucional; un 22% estima que no es necesario.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La estabilidad laboral es el derecho que garantiza al trabajador la continuidad de la relación laboral, no pudiendo ser despedido si no por causa justificada; comparte la naturaleza del derecho al trabajo ya que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad. La finalidad de este consiste en dar seguridad a la vida obrera, ya que al adquirir el trabajador su estabilidad en el trabajo se constituye su antigüedad, generadora a la vez de otros derechos; fortaleciendo consigo los derechos de la clase obrera.

La estabilidad laboral como derecho en El Salvador se comenzó a regular a partir del año 1982, en la constitución de ese mismo año en el artículo 219, evolucionando a lo largo del tiempo y adaptándose a las exigencias de la sociedad, en la actualidad esta figura se concretiza en el código laboral, la Ley del Servicio Civil, y específicamente para los empleados públicos municipales se regula en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa.

El amparo es una garantía constitucional cuyo objetivo es brindar una tutela reforzada, rápida eficaz y dinámica de los derechos constitucionales, la promoción del mismo exige la existencia de un agravio y además que el daño sea causado mediante la violación de los derechos que consagra la constitución; por lo que se concluye que funciona como un mecanismo de protección del derecho constitucional a la estabilidad laboral el cual supone la

existencia de un despido injustificado para considerar una posible vulneración. El objetivo del amparo, consiste en impartir al demandante la protección jurisdiccional contra cualquier acto de autoridad o de particular que violente de forma específica sus derechos o los principios constitucionales.

El amparo es una institución jurídica de orden privado público y a la vez social. Es de orden privado porque protege los derechos constitucionales del gobernado en particular; de orden público y social, porque tiende a hacer valer el imperio de la Constitución y de la ley frente a cualquier órgano estatal.

El amparo en El Salvador se regula en la constitución de 1886, desarrollándose como tal en la ley de procedimientos constitucionales, legislación que establece además una serie de procedimientos que se pueden clasificar en actos de iniciación, de desarrollo y de conclusión anormal o normal; dentro de estos últimos tenemos la sentencia la cual en este proceso puede ser: estimativa cuyo efecto normal y principal es el restitutorio. El efecto restitutorio en un amparo, actúa cuando se ha reconocido la existencia de un agravio a la parte actora dentro del proceso y mediante su aplicación se pretende reparar el daño causado, ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la ejecución del acto de inconstitucionalidad

En los procesos de amparo en los que se tutela la estabilidad laboral de los empleados públicos municipales, los efectos restitutorios de las sentencias estimativas, se materializan con el reinstalo del trabajador en el puesto de trabajo que desempeñaba al momento de ser destituido o a uno de igual categoría y además el pago de la cantidad pecuniaria equivalente a los sueldos caídos. En aquellos casos en que la reparación del daño causado sea imposible, los efectos restitutorios serán solamente de carácter patrimonial, pudiendo exigirlo mediante un juicio civil.

Los empleados y funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Salvador, gozan de estabilidad laboral relativa, debido a los cambios de gobierno municipal en relación a ello se tiene lo dispuesto por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, la cual en su artículo 2 nos menciona quienes no están comprendidos dentro de la carrera administrativa, lo cual en la mayoría de casos da origen a muchos de los despidos injustificados que se realizan en la alcaldía municipal de San Salvador, ya que amparados en la pérdida de confianza se realizan despidos de empleados que no se encuentran dentro de los considerados cargos de confianza porque no posee la facultad de adoptar con amplia libertad decisiones determinantes para la conducción de la Municipalidad.

La jurisprudencia en materia de amparo, respecto a la Estabilidad laboral supone la existencia de este derecho, siempre que subsista el puesto de trabajo y que el empleado no pierda su capacidad física o mental para desempeñar dicha actividad, que las labores se desarrollen con eficiencia; que no se cometa falta grave que la ley considere causal de despido; que subsista la institución para la cual se presta el servicio; y que el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiere de confianza personal o política.

RECOMENDACIONES

Al finalizar la elaboración de esta investigación, se realizan las siguientes recomendaciones:

En los procesos de inducción de las Alcaldías Municipales, el departamento de Recursos Humanos, deberían instruir especialmente a los trabajadores, sobre sus derechos, para que los hagan valer y reconozcan cuándo exista violación a los mismos, además se debería elaborar un Manual de Instrucciones que contenga los diferentes procedimientos laborales y las instancias a las que se recurre, en caso de conflicto laboral derivado del irrespeto a la estabilidad laboral de los servidores públicos.

A la unidad de recursos humanos de la alcaldía de San Salvador que realice un manual de instrucciones que contenga los procedimientos y las instancias a las que se debe recurrir en caso de incumplimiento de las sentencias definitivas en los procesos de Amparo en los que se tutele la estabilidad laboral y se ordene el reinstalo, como consecuencia de los efectos restitutorios.

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de los Inspectores de Trabajo, bajo la coordinación del Tribunal de Ética Gubernamental y con los funcionarios responsables del Tribunal del Servicio Civil, realicen inspecciones a nivel de las Alcaldías Municipales, para exigir el cumplimiento de las leyes vigentes y de las sentencias definitivas en los procesos de amparo.

Al concejo municipal de la Alcaldía Municipal de San Salvador que incremente la capacitación en Derecho Laboral para los servidores públicos que laboran

en los diferentes unidades que están obligados a proteger los derechos laborales, de manera tal, que este personal pueda orientar a otros servidores públicos sobre los procedimientos a seguir para la defensa de sus derechos. Lo anterior, retomando lo establecido en el Principio Protectorio del Derecho del trabajo, como un esfuerzo del legislador para equilibrar las diferencias entre las partes del contrato de trabajo y buscar un punto que las neutralice, garantizando al trabajador la protección de las leyes.

A la Asamblea Legislativa se le sugiere crear nuevos mecanismos jurídicos que permitan de una manera constante y ágil verificar el debido cumplimiento de las sentencias definitivas que emita la Sala de lo Constitucional en los procesos de Amparo. Mecanismos que podrían ser estar a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Tribunal del Servicio Civil.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS.

Álvarez del Castillo, Enrique. La Legitimación para Defender la Constitucionalidad de las Leyes. México. Edit. ILEMSA. 1947.

Arellano García, Carlos. El Juicio de Amparo. México. Edit. Porruá, S.A. 1983.

Arismendi, Alfredo. Derecho Constitucional. Publicaciones Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad Central de Venezuela. 2006.

Braga Camazano, Joaquín. La Acción de Inconstitucionalidad Universidad Autónoma de México. 1998.

Bazdresch, Luis. El Juicio de Amparo; Curso General. Edit. Trillas. 3ra. Reimpresión. Octubre 1997.

Bugoa, Ignacio. El Juicio de Amparo. México. Edit Porruá, S.A. 1999.

Cáder Camilot, Aldo Enrique. El amparo en El Salvador: Un Abordaje desde la Óptica Procesal. Sección de Publicaciones Corte Suprema de Justicia. Octubre 2003.

Carbonell Sánchez, Miguel. Los derechos de seguridad jurídica: Los derechos fundamentales en México. Serie Doctrina Jurídica nº 158. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas (2004).

Castro y Castro, Juventino. El Sistema de Derechos de Amparo. México. Edit. Porrúa. S.A. 1979.

Castro, Juventino V. Hacia el Amparo Evolucionado, 3ra. Ed. México. Edit. Porrúa, S.A. 1986.

Colomé Ramírez, Delio. Apuntes de Amparo. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. 1992.

Cortés Domínguez, Valentín y Otros. Derecho Procesal. 4ta. Ed. Tomo. I, Vol. I. Valencia. Edit. Tirant lo Blanch. 1989.

Dalla Vía, Miguel Ángel. Manual de Derecho Constitucional. Buenos Aires. Edit. Lexis Nexis, 2004.

Delgadillo Gutiérrez, Dr. Luís. El Juicio de Amparo y el Poder de la Federación.

Deveali, Mario. Derecho Sindical y de Previsión Social. Tomo III, 8va. Ed. Edit. Zaavedra. 1998.

Devis Echandía, Hernando. Teoría General del Proceso. Edit. Universidad, Tomo II, Buenos Aires, 1985.

Fairén Guillén, Víctor. “Problemas actuales del derecho procesal. La defensa, la unificación, la complejidad”, México, UNAM, 1992.

Fix-Zamudio, Héctor. “El Juicio de Amparo”. Edit. Porrúa, México. 1993.

Fix-Zamudio, Héctor. Ensayos sobre el Derecho de Amparo. Universidad Autónoma de México, 1993.

García Varela, Román y Otro. El Recurso de Amparo Constitucional en el área Civil. España. Edit. Bosch. 1999.

Góchez Marin, Ángel. Apuntes sobre el amparo en El Salvador. 1998.

Guasp, Jaime. Concepto y Método de Derecho Procesal. Edit. Civitas. S.A. 1997.

Gimeno Sendra, José Vicente. "Derecho Procesal Civil". Madrid. España. Edit. Colex. 1997.

Gutiérrez Castro, Gabriel M. Catálogo de Jurisprudencia. Derecho Constitucional Salvadoreño. El Salvador, 1990.

Jiménez, Javier. Derechos fundamentales: Conceptos y garantías. Madrid. España. Edit. Trotta. 1999.

Landa, Cesar. El Proceso de Amparo en América Latina. Universidad Católica de Perú. Lima. Perú. 2010.

Landaverde Ortiz, Melvin Camilo, y Otros. La Prontitud de la sala de lo Constitucional en tramitación del proceso de Amparo período. 1992-1999.

Leibholz, Gerhard. Problemas fundamentales de la democracia moderna. Madrid. España. Instituto de Estudios Políticos. 1971.

Montecino Giralt, Manuel, Et. Al. El Amparo en la República de El Salvador. San Salvador, El Salvador. Talleres Gráficos UCA. 2001.

Martínez Cerda, Nicolás. La Corte Constitucional y la Inconstitucionalidad de las normas constitucionales. México. Edit. Instituto Mexicano del Amparo. 1995.

Mejía, Henry Alexander. Apuntes de Clase sobre el Proceso de Amparo, Universidad de El Salvador, 2012.

Morán Martín, Remedios. Los derechos sobre las cosas: El derecho de propiedad y derecho de posesión. Historia del Derecho Privado, Penal y Procesal. Tomo I. Parte teórica. México. Edit. Universitas. 1990.

Pallares, Eduardo. El Amparo Contra leyes. México. Edit. Trillas. 1990.

Parada, Lic. Guillermo Alexander. La sala de lo Constitucional en la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales, tres medios, dos acontecimientos históricos y una reflexión. México. Edit. Universitas. 1990.

Reyes, Pablo Enrique. La acción de Inconstitucionalidad de las leyes y el Juicio de Amparo de Garantías del Estado Federal. Colección Estudios Jurídicos Oxford University Press. México. 2000.

Tamayo y Salmoran, Rolando. Introducción al Estudio de La Constitución. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1989.

Véscovi, Enrique. Teoría General del Proceso. Bogotá, Colombia. Edit. Themis. 1982.

TESIS.

Carias Palacios, Rolando. “Estudio Comparativo del Juicio de Amparo y del Juicio Contencioso Administrativo”. Tesis Doctoral, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1979.

Galdámez Ardón, Oscar Antonio. “La Inadmisibilidad del Amparo”. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2000.

Hernany Callejas, Pedro Mauricio. “Consideraciones acerca del Amparo Constitucional”, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1967.

Landaverde Ortiz, Melvin Camilo y Rivera Beltrán, Dora Estela. “La Prontitud de la Sala de lo Constitucional en la tramitación del Proceso de Amparo, periodo 1992-1999”, Trabajo de Graduación, para obtener el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2001.

López Ramos, Ana Deysi; Serrano, Blanca Ivannia. “Las Innovaciones del Proceso de Amparo en el Proyecto de Ley Procesal Constitucional”, Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, UFG, Septiembre, San Salvador, 2004.

Martínez Bonilla, Claudia Faustina. “Terminaciones anormales del Proceso de Amparo”. Trabajo de Graduación. Para obtener el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1994.

Quijano López, Rosa Marielos; y Otros. “Amparo contra particulares”, Trabajo de Graduación para obtener el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad Francisco Gavidia, San Salvador, El Salvador, 2004.

LEGISLACIÓN.

Constitución de la República de El Salvador. D.C. No. 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983
CODIGO CIVIL, D.L. N° S/N, del 28 de Agosto de 1859.

Ley Orgánica Judicial. D.L. N° Decreto Legislativo N° 338, del 28 de septiembre de 1989, publicado en el Diario Oficial N° 180, Tomo 304, del 29 de septiembre de 1989.

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

JURISPRUDENCIA.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 575-2005, de fecha 20 de Diciembre de 2006.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 259- 2009, de fecha 10 de Julio de 2003.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 620-2009, de fecha 15 de Julio de 2001.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 494-2009, de fecha 15 de Julio de 2011.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 467-2009, de fecha 13 de Julio de 2011.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 514-2009, de fecha 13 de Julio de 2011.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 548-2009, de fecha 26 de Agosto de 2011.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 126-2002, de fecha 7 de Agosto de 2003.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 295-2000, de fecha 12 de Febrero de 2002.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 777-2002, de fecha 4 de Marzo de 2003.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 330-2000, de fecha 23 de Septiembre de 2002.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con referencia 600-2001, de fecha 14 de Noviembre de 2001.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 229-2000, de fecha 26 de Junio de 2001.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 162-2000, de fecha 22 de Mayo de 2001.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, con Referencia 192-99, de fecha 30 de Abril de 2001.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de Inconstitucionalidad, con referencia 27-VIII-1996, de fecha cinco de julio de 1999

Sala de lo Constitucional, Sentencia Interlocutoria, con Referencia 851-99.

Sala de lo Constitucional, Sentencia definitiva pronunciada en el amparo. Ref.407-97, con fecha trece de noviembre de 1998.

Sala de lo Constitucional, Inadmisibilidad pronunciada en el amparo. Ref. 470-2000, con fecha seis de junio de 2000.

Sala de lo Constitucional, Improcedencia pronunciada en el amparo ref. 117-2001, con fecha dieciocho de abril de 2001.

Sala de lo Constitucional, improcedencia pronunciada en el amparo ref. 108-2001, con fecha diecinueve de abril de 2001.

Sala de lo Constitucional, Improcedencia pronunciada en el Amparo con ref. 245-2001, con fecha veinticinco de octubre de 2001.

Sala de lo Constitucional, Sentencia definitiva pronunciada en el amparo 22-A-94 y acumulado en el proceso ref.27-M-94, con fecha cinco de febrero de 1996.

Sala de lo Constitucional, Improcedencia pronunciada en el amparo ref. 15-98 de fecha dos de febrero de 1998.

Sala de lo Constitucional, Sentencia Definitiva de Amparo. Ref. 384-97, con fecha nueve de febrero de 1999.

Sala de lo Constitucional, Sentencia Definitiva de Amparo, Ref. 497-2006, con fecha veintinueve de febrero de 2008.

REVISTAS.

Cordón Moreno, Faustino. “Anotaciones Acerca de la Legitimación”. *Derecho Procesal Iberoamericana*. Madrid. 1979.

Díez Picazo, Luis Ma. *Dificultades prácticas y significado constitucional del recurso de amparo*. REDC. n. 40. 1994.

Espinosa-Saldaña Barrera, E. “Reflexiones sobre la pertinencia y viabilidad del amparo constitucional contra leyes en España”. *Jurídica del Perú*. n. 17.

DICCIONARIOS.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII. Edit. Bibliográfica. Argentina. Lavalle 1328. Buenos Aires Argentina.

Escrache, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Ch (sic) Madrid.

Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta, Buenos Aires, Argentina.

PÁGINAS WEB

Arratia Guzmán, Jhalmira. "¿Que es un Recurso Procesal?", Apuntes Jurídicos, 2012. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2012/02/recurso.html>.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. "Diccionario Jurídico", consultado en página web <http://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=95>

Vargas Douglas. "El Siglo de las Luces y más, Importancia de la Revolución Francesa", 2005 <http://www.emagister.com/curso-siglo-luces-mas/importancia-revolucion-francesa>.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIA JURÍDICAS 2016



EFICACIA DE LAS SENTENCIAS DEFINITIVAS EN LOS PROCESOS DE AMPARO EMITIDOS POR LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL EN LA TUTELA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO/A EN CIENCIAS JURÍDICAS

ENTREVISTA

OBJETIVO: El siguiente formulario de preguntas está dirigido a miembros del Sindicato de la Alcaldía Municipal de San Salvador vigente al año 2017. Está enfocado a demostrar el conocimiento que los mismos tienen respecto al tema del Amparo como proceso legal cuando se ha sufrido menoscabo en sus derechos constitucionales, principalmente en lo que respecta a la estabilidad laboral de los empleados Municipales.

¿Considera usted que existe una legislación específica que garantice el derecho a la Estabilidad laboral a los empleados públicos de la Alcaldía Municipal de San Salvador?

¿Conoce usted en que consiste el Derecho a la Estabilidad laboral?

¿Cómo empleado municipal, conoce usted del proceso de amparo como garante del derecho a la estabilidad laboral?

¿Tiene usted conocimiento de empleados de la alcaldía municipal de San Salvador que se les haya vulnerado el derecho a la Estabilidad Laboral?

¿De los casos que usted conoce cuantos han interpuesto Amparo ante la sala de lo constitucional?

¿Conoce usted empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador, que hayan sido restituidos a sus puestos de trabajo, posterior a la sentencia proveída por la Sala de lo Constitucional en el proceso de amparo?

¿De los casos que usted conoce cuantos han sido reinstalados en sus puestos de trabajo?

¿Considera que existe tutela efectiva y verdadera por parte del proceso de amparo, en relación al derecho a la estabilidad laboral?

¿Considera usted que el proceso de amparo cumple con los alcances esperados por parte del empleado afectado?

¿Considera usted necesario que existan otros mecanismos que coadyuven a las sentencias definitivas, emitidas en los procesos de amparo, para dar mejor cumplimiento a las resoluciones proveídas por la sala de lo constitucional?