

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



**“VIOLACION A LA JURISDICCION ESPECIAL DE TRABAJO POR PARTE
DE LA LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS
EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA
ADMINISTRATIVA”**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

**CLAUDIA CECILIA LUNA CRUZ
CINDY MARCELA RAMOS MEJIA
LIZANDRA BEATRIZ VELASCO PANIAGUA**

DOCENTE ASESOR

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO DE 2018

TRIBUNAL CALIFICADOR

MSC. HUGO DAGOBERTO PINEDA ARGUETA

PRESIDENTE

LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

SECRETARIO

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

VOCAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS
RECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ABREGO
VICERECTOR ACADEMICO

ING. NELSON BERNABE GRANADOS ALVARADO
VICERECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO CRISTÓBAL HERNÁN RIOS BENÍTEZ
SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARIN
FISCAL GENERAL

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 LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICDA.DIGNA REINA CONTRERAS DE CORNEJO
DIRECTOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

MSC. MARÍA MAGDALENA MORALES
**COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS JURÍDICAS**

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso por darnos la oportunidad de superarnos y poner empeño en nuestras labores, a mi madre Ana Cecilia Cruz por todo lo que me ha dado y enseñado principalmente sus valores, fortaleza y paciencia, a mi padre Martin Luna por transmitirme sus bases éticas y sus enseñanzas que junto a mi madre son mi motivación de seguir adelante.

A mis hermanos Marvin e Iris Luna por todo su apoyo en los buenos y malos momentos de mi vida, que nunca permitieron que me diera por vencida y siguiera paso firme hasta lograr mis ideales.

A mi hija Camila Andino, por su comprensión y ser mi motivo para poder seguir adelante.

A Carlos Andino por siempre confiar en mí y siempre apoyarme durante toda la carrera, por su comprensión y sus consejos tan valiosos.

A Mandy Luna por siempre impulsarme y apoyarme durante toda la carrera tu compañía en esta etapa ha sido fundamental

A mis amigos Farid Saca, William Paredes, Edith Tobar, que influenciaron en mi vida y mi carrera, a todos aquellos los que me apoyaron y me dieron animo sin duda alguna son parte importante en esta etapa

Claudia Cecilia Luna Cruz

AGRADECIMIENTOS

Pero sabemos que la ley es buena, si se usa legítimamente

Primera de TIMOTEO 1:8

A ti mi amado Dios, por estar conmigo en los momentos más difíciles y darme la fortaleza para poder llegar a alcanzar este éxito en mi vida.

A mi madre Ana Elsy Mejía Sorto, por brindarme tu apoyo y tu esfuerzo en sacarme adelante como persona y como profesional,

A mi padre José Mario Torres Rincan, por el apoyo incondicional en este sueño por los buenos consejos que he recibido siempre y por alentarme a que todo estará bien si me esfuerzo.

A mis hermanos Karen Mejía, William Mejía, Rony Mejía, Marcos Mejía, Ernesto Torres, Cesar Torres y Sofía Torres por el apoyo incondicional y por creer en mis capacidades.

Y a la luz de mis ojos, mi estrellita, mi sobrino Marcos Steven Ramos que llena mi vida de felicidad y alegría.

A la mejor amiga que tengo la dicha de tener Belma Evidelia Lúe Rivas por ser un apoyo incondicional.

A mis compañeras de tesis Lizandra Velasco y Claudia Luna por su amistad y apoyo en cada paso que dimos para culminar este sueño a y a nuestro asesor Licenciado Marvin de Jesús Colorado por su confianza y por transmitirnos sus conocimientos académicos.

Cindy Marcela Ramos Mejía

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme el don de la vida por sus bendiciones que disfruté, por sus misericordia y fidelidad porque en medio de las tormentas que a lo largo de la carrera Universitaria tuve, él siempre estuvo presente y gracias a su amor pude superar todas las dificultades, actuar con sabiduría y así poder culminar con éxito mis Estudios Universitarios.

A mi padre José Pablo Velasco, por darme el Estudio y por apoyarme en cada etapa de mi vida en especial por enseñarme el amor a las leyes y a la justicia cuando sea justo, porque lo justo para él es que actúe con sabiduría de la mano de Dios, por trasmitirme sus bases de ética y sus enseñanzas que son fuente de motivación para seguir adelante cumpliendo mis metas.

A mi madre María del Carmen Paniagua, por todo lo que me ha dado y enseñado porque a pesar de que estamos lejos, siempre me ha apoyado y me ha aconsejado en cada etapa de vida amándome incondicionalmente aun con mi carácter y mis defectos ella siempre está para mí. A mi hermano Marcos Velasco que siempre me ha brindado todo su apoyo y comprensión en los buenos y malos momentos de mi vida, por cuidarme y guiar siempre mis pasos para ser una mejor persona.

A mis amigas Belma Lúe, Isis Damián, Héctor Leonel, que siempre estuvieron apoyándome en cada etapa de mi vida. A mis compañeras de tesis Cindy Ramos y Claudia Luna por su amistad dedicación para culminar a la brevedad esta etapa de nuestras vidas y a nuestro asesor Licenciado Marvin de Jesús Colorado por su confianza, paciencia, orientación y guía académica.

Lizandra Beatriz Velasco Paniagua

INDICE

RESUMEN.....	i
INTRODUCCION.....	ii
SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	v

CAPITULO I

MARCO HISTORICO DE LA JURISDICCION DE TRABAJO

1.1 Derecho procesal laboral en El Salvador.....	1
1.1.1 Evolución de la legislación del trabajo en El Salvador.....	1
1.2 Creación de los tribunales de trabajo en El Salvador.....	11
1.3 Naturaleza de las normas del derecho procesal de trabajo.....	13
1.4 Interpretación de las normas del derecho procesal de trabajo.....	14
1.5 Importancia y necesidad de la ley procesal laboral.....	15
1.6 Caracteres de la ley procesal laboral.....	16
1.7 Principios del derecho procesal de trabajo.....	17
1.7.1 Principio de protección.....	17
1.7.2 Principio de igualdad compensada.....	18
1.7.3 Principio de conciliación.....	18
1.8 La jurisdicción especial de trabajo en la legislación europea.....	19
1.8.1 Francia.....	19
1.8.2 Alemania.....	22
1.8.3 España.....	24
1.9 Jurisdicción especial de trabajo en la legislación suramericana.....	29
1.9.1 Chile.....	29
1.10 Jurisdicción especial de trabajo en Centro América.....	31
1.10.1 Guatemala.....	31

1.10.2 Nicaragua.....	34
-----------------------	----

CAPITULO II

MARCO DOCTRINARIO DE LA JURISDICCION ESPECIAL DE TRABAJO

2.1	Jurisdicción especial de trabajo.....	37
2.2	Desarrollo de la jurisdicción especial de trabajo en la legislación salvadoreña.....	40
2.2.1	Origen de la jurisdicción especial de trabajo en El Salvador.....	40
2.3	Definición de jurisdicción.....	41
2.4	Definición de jurisdicción especial de trabajo.....	42
2.5	Principios de la jurisdicción especial de trabajo.....	43
2.6	Características de la jurisdicción especial de trabajo.....	43

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA JURISDICCION ESPECIAL DE TRABAJO

3.1	Norma primaria.....	46
3.1.1	Constitución de la Republica de El Salvador.....	46
3.2	Referencia histórica constitucional.....	50
3.2.1	Constitución política de El Salvador de 1950.....	50
3.2.2	Constitución política de El Salvador de 1962.....	52
3.2.3	Constitución política de El Salvador de 1983.....	52
3.3	Normativa secundaria.....	53
3.4	Ley del Servicio Civil.....	57
3.5	Normativa internacional.....	60

3.5.1	Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	61
3.5.2	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	62
3.5.3	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	65
3.5.4	Convenio 151.....	66

CAPITULO IV

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

4.1	Antecedentes históricos.....	67
4.1.1	Fundamento constitucional.....	72
4.1.2	Objeto de la ley.....	74
4.1.2.1	La estabilidad laboral de los servidores públicos.....	76
4.1.2.2	La estabilidad de los servidores no comprendidos en la carrera administrativa y los funcionarios de confianza.....	77
4.2	Sujetos procesales.....	78
4.2.1	Empleados públicos.....	78
4.2.2	Funcionarios públicos.....	78
4.3	Empleados públicos según su categoría.....	79
4.3.1	Empleados públicos que están al servicio del Estado.....	80
4.3.2	Empleados públicos excluidos de la carrera administrativa.....	81
4.3.3	Empleados públicos, por contrato, al servicio del Estado.....	82
4.3.4	Empleados públicos al servicio de Instituciones Oficiales Autónomas.....	83
4.4	Bienes jurídicos tutelados.....	85
4.4.1	Seguridad jurídica.....	86
4.4.2	El derecho de audiencia.....	87

4.5	Acceso a los medios impugnativos.....	89
4.6	Alcance del derecho.....	90
4.7	Caracterización del derecho.....	91
4.8	Derecho de defensa.....	93
4.8.1	Oportunidades reales de defensa.....	94
4.9	Juez natural.....	96
4.9.1	Garantía constitucional.....	98
4.9.2	Características del juez natural.....	99
4.10	Proceso de destitución o despido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa durante la vigencia de Ley de Procedimientos Civiles.....	101
4.10.1	Proceso de destitución o despido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil.....	102
4.11	Recurso de revisión contra el despido o destitución.....	104

CAPITULO V
ANALISIS DE LA INVESTIGACION

5.1	Análisis de datos.....	105
5.2	Resultado de la investigación.....	106
	CONCLUSIONES.....	119
	RECOMENDACIONES.....	121
	BIBLIOGRAFIA.....	123
	ANEXOS.....	129
	Anexo uno.....	130
	Anexo dos.....	130

Anexo tres.....	131
Anexo cuatro.....	131
Anexo cinco.....	132
Anexo seis.....	132
Anexo siete.....	133
Anexo ocho.....	133
Anexo nueve.....	134
Anexo diez.....	134

RESUMEN

El punto de partida de esta Investigación nació de la necesidad de estudiar la Jurisdicción Especial de Trabajo y la violación que existe por parte de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa.

La presente investigación pretende demostrar a través de un estudio detallado de las constituciones de la república de El Salvador, códigos y leyes de los empleados que hasta la fecha no gozan plenamente de poder ejercer su derecho de tener un debido proceso violando derechos como la estabilidad laboral, derecho de audiencia y defensa entre otros puesto que la Ley de Garantía de Audiencia de los Empleados públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa violenta desde su creación el mandato constitucional de la Jurisdicción Especial de Trabajo en cuanto le da potestad de conocer y resolver sobre conflictos de carácter estrictamente laboral a los juzgados de lo civil y no dándole competencia para conocer a un juzgado de lo laboral, dando con ello paso a que no se garantice un procedimiento adecuado puesto que la ley establece ciertos plazos y en la práctica esto tampoco se respeta al seguir este tipo de procesos por la vía del proceso abreviado.

Por último, se pretende aportar un análisis que pueda servir para en un futuro promover una reforma a la Ley de la Garantía de Audiencia que pueda proteger de legal forma los derechos de todos aquellos trabajadores que no están comprendidos dentro de la carrera administrativa.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado se presenta para obtener el título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas en el cual se ha desarrollado el tema “VIOLACIÓN A LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO POR PARTE DE LA LEY REGULADORA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA”, en dicho trabajo se ha aplicado todo el conocimiento adquirido en estos cinco años de carrera universitaria.

El propósito de esta investigación es evaluar la figura de la Jurisdicción Especial de trabajo que el legislador ha adoptado en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa analizando las posibles consecuencias que conlleva la no correcta aplicación del Artículo 49 de la Constitución de la Republica.

La investigación es de carácter Jurídico en sentido amplio, pues el objeto de estudio es la Violación a la Jurisdicción Especial de Trabajo que se encuentra regulada en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, se ha realizado a través de un proceso sistemático, descriptivo y explicativo de la comprensión plena del problema de investigación.

Por lo cual se hizo necesario acudir a las dimensiones histórica y axiológica, logrando en su conjunto una mejor comprensión de la problemática que conlleve a comprobar o descartar las hipótesis formuladas sobre: si la violación de la Jurisdicción Especial de Trabajo y su campo de aplicación con respecto a los Tribunales Civiles que violan el artículo 49 de la Constitución

de Republica, ya que Tribunales Civiles conocen de procesos que son meramente laborales, en tal sentido le otorga incumplimiento constitucional.

Con el desarrollo de esta Investigación se pretende cumplir con la misión de contribuir como ciudadanos y profesionales en el estudio de la Jurisdicción Especial de Trabajo ya que en nuestro ámbito jurídico ha sido muy poca la investigación y es de hacer notar la importancia de este estudio ya que trae consigo grandes beneficios para todos aquellos trabajadores no comprendidos dentro de la carrera administrativa. Es por ello que en primer Capítulo se desarrolla la importancia de delimitar la jurisdicción, así como también la evolución que esta ha tenido a través de la historia en nuestras constituciones de la Republica. Además, desarrolla los antecedentes históricos de la Jurisdicción laboral entre los que cabe destacar la historia de la Jurisdicción Especial de trabajo, la definición del termino jurisdicción, antecedentes Históricos de la Jurisdicción Especial de Trabajo en países como Alemania, Francia, España entre otros.

En el segundo Capítulo se plantea el Marco Doctrinario de la Jurisdicción Especial de Trabajo, además se hace mención de la importancia de una ley Procesal Laboral para con ello poder resolver de la manera más breve los conflictos entre trabajador y patrono. En el Capítulo tres se desarrolla el Marco Jurídico de la Jurisdicción Especial de Trabajo, como esta ha ido evolucionando de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y como la constitución se vincula con normativa secundaria que además hace énfasis en la necesidad de proteger la Jurisdicción Especial de Trabajo como bien lo menciona el artículo 49 de la Constitución ya que hasta la fecha no se ha dado un estricto cumplimiento ya que si bien existen Juzgados de lo Laboral no se ha creado tribunales de lo social, afectando en este sentido a aquellos trabajadores que están fuera de la Carrera Administrativa.

En el capítulo cuatro se desarrolla los Antecedentes Históricos de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa dentro del cual se encuentra el objeto de la ley, el espíritu de la misma, el desarrollo del proceso que se lleva a cabo para un Empleado Público que se sujetan a esta, quien es el Juez competente para conocer de dicho proceso; además, de mencionar que tipo de recursos son aplicables a las resoluciones dictadas con base a dicha ley.

El Objetivo principal de esta Investigación es estudiar la Violación de la Jurisdicción Especial de Trabajo por parte de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, analizando las normas jurídicas establecidas que son las herramientas que garantizan la efectividad del proceso que se sigue civilmente, de tal manera que al identificar los vacíos o deficiencias que existen se puede formular propuestas de reforma a dicha ley.

Para lograr el objetivo se desarrolló una estrategia metodológica encaminada a la investigación bibliográfica, recopilando información de libros, revistas, tesis, leyes, instrumentos internacionales y resoluciones, así como también se realizó una investigación de campo en los diferentes juzgados de lo civil y laborales del Departamento de San Salvador es el espacio territorial en donde se desarrolla la Investigación, para obtener información de cómo en la práctica se lleva a cabo el desarrollo del procedimiento para despido o destitución de un Empleado Público no comprendido dentro de la Carrera Administrativa y sometido al procedimiento previsto por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa. De lo anterior se ha tenido como resultado las temáticas que se desarrollan en la presente investigación.

SIGLAS

COC	Confederación Obrera Centroamericana
CPCM	Código Procesal Civil y Mercantil
CT	Código de Trabajo
DO	Diario Oficial
LOJ	Ley Orgánica Judicial
OIT	Organización Internacional para el Trabajo

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
C.Pr. C.	Código de Procedimientos Civiles
Cn.	Constitución
Dcho Pr.	Derecho Procesal
Dcho.	Derecho
Inc.	Inciso
Juris.	Jurisdicción
Lab.	Laboral
Ppios.	Principios

CAPITULO I

MARCO HISTORICO DE LA JURISDICCION ESPECIAL DE TRABAJO

El propósito del presente capítulo es desarrollar la evolución del Derecho Procesal Laboral, concepto, principios, naturaleza, así como también se desarrolla la Jurisdicción Especial de Trabajo, en legislaciones de los países como España, Alemania, Francia, Chile, Guatemala y otros.

1.1 Derecho procesal laboral en El Salvador

1.1.1 Evolución de la legislación del trabajo en El Salvador

En materia laboral, la primera legislación que se promulgó en El Salvador, fue la Ley sobre Accidentes de Trabajo, decretada el 11 de mayo de 1911, en el Diario Oficial del mismo mes y año que tuvo como modelo la Ley francesa de 1898.¹ Alrededor de esa ley se hizo mucha doctrina en Francia. En los considerandos de la misma advierte una preocupación para cumplir más bien una obligación de tipo moral. Esta era considerada como una Ley civil, no como un derecho especial y eran tribunales Civiles los que atendían las reclamaciones surgidas a esta materia. Desde luego que la mayoría de los juicios eran desfavorables para los trabajadores.²

La primera ley en esta materia se promulgó en el régimen de Araujo, la segunda, el 28 de mayo de 1914; llamada Ley Sobre El Aprendizaje de Oficios, Artes Mecánicas e Industriales. El aprendizaje es considerado como un régimen especial dentro de la legislación laboral, la expresada ley no tuvo

¹ Ramón Agacio Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo salvadoreño" (Tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1954), 40.

² *Ibíd.*, 63.

aplicación práctica porque estableció ciertos procedimientos engorrosos, muchas formalidades; escrituras, registro entre otros. Ni el Estado tenía interés en controlar su aplicación; sin embargo, estuvo vigente hasta el año 1961.³

El 20 de agosto de 1920 se promulgó un decreto que establecía garantías para las domesticas que contrataban para ir al extranjero (de 1920 a 1924 es de movimientos Sindicales Obreros porque aquí destaca la Confederación Obrera Centroamericana).

En 1926 algunas disposiciones de carácter administrativo, como lo fueron decretos ejecutivos que tampoco tuvieron eficacia práctica, pero cuya finalidad era importante, por ejemplo, la "Ley que prohibía el pago del salario en vales y fichas".

El 4 de noviembre de 1927 se promulgó la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, esta tuvo bastante aplicación. Formalmente fue derogada al dictarse el Código de Trabajo, aunque tácitamente fue derogada mucho antes por la legislación que poco a poco ha ido apareciendo.

La ley en comento regulaba lo referente a los descansos, asuetos y derecho de 15 días de vacaciones al año, establecía, además, un preaviso para dar por terminado el contrato, fue considerada como una ley civil y en estos tribunales se seguían los reclamos a los que daba lugar.

Se promulgaron las leyes de contratación individual, de vacaciones, de descanso dominical, que fueron derogadas tácitamente en muchas partes, pero formalmente lo fueron hasta la entrada en vigencia del Código de

³ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 70.

Trabajo. Estas Leyes establecieron, además, la jornada de 7 horas para las mujeres embarazadas (ver Código de Comercio 1963).

El 13 de junio de 1928 en tiempo del Doctor Pío Romero Bosque promulgó la Ley de Reglamentación de la Horas de Trabajo, en la cual se establecía la jornada de 8 horas y multa para infractores. Esta ley preveía que de mutuo acuerdo entre las partes podían seguir trabajando con un salario convencional. Fue efectiva hasta que se promulgó la Ley de Jornadas de horas de Trabajo en 1951.⁴

El 22 de marzo de 1929, D.O. del 3 de abril del mismo año. Se reforma el Reglamento de la Ley de Protección a los Empleados de Comercio. Asimismo, El 20 de julio de 1935, se promulgaron las siguientes legislaciones:

- a) La que restringía el empleo de trabajadores extranjeros.
- b) La que establecía la existencia de uso de botiquines para casos de emergencia.
- c) La que establecía de un organismo referente a las juntas de conciliación. No tuvieron importancia ni eficacia práctica.

En 1939 durante el gobierno del General Maximiliano Martínez se promulgó una nueva Constitución, la cual expresaba que el trabajo gozará de la protección del Estado que, por medio de leyes se garanticen la equidad y la justicia de las relaciones entre patronos, empleados y obreros. Anteriormente la carta magna no hacía ninguna mención sobre ello, la única referencia

⁴ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 71.

podía ser la Constitución de la República Federal de Centro América en 1921, cuando se estableció como Republica Tripartita, época en la que se buscaba la armonización entre el capital y el trabajo.

El 19 de noviembre de 1941, D.O. del 21 noviembre del mismo año se publicó la Ley de Trabajo y Cierre de Establecimiento Comerciales de la Ciudad de San Salvador. El 24 de junio de 1942 se autentica un artículo de la Ley de Protección a los Empleados de comercio. El 29 de Julio de 1942, Diario Oficial del 11 de agosto del año en mención se decreta que extiendan los beneficios de esta última legislación a los trabajadores intelectuales de las empresas periodísticas.

En 1945 se promulgó la nueva Constitución, que fue en realidad un decreto por el cual se puso en vigencia la anterior Constitución de 1886, haciéndole nada más que algunas reformas, entre las que figuran un capítulo especial consagrado a la familia y el trabajo, con el título XIV, el cual vino a establecer todos los puntos importantes en materia laboral y familiar, que con anterioridad, no estaban plenamente establecidos.⁵

El 12 de enero de 1946 se creó el Departamento Nacional de Trabajo, el cual ostentaba atribuciones amplias, tales como: 1° estudiar los problemas de relaciones entre trabajadores y patronos; 2° Formular los proyectos de la ley; 3° intervenir en la solución básica de los problemas; y 4° vigilar el cumplimiento de las leyes del departamento de inspección de trabajo.

En enero de 1946 se promulgó la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo, la cual no tuvo efectividad, ya que no había reconocimiento legal de las asociaciones profesionales, por tanto, era absurdo conceder el derecho

⁵ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 75.

de huelga, era una ley difícil de entender, engorrosa y por eso no tuvo aplicación práctica, a pesar de que estuvo vigente hasta 1961.

Se publicó la Ley de Vacaciones, que se refería a los fallos dados por las autoridades en ese ramo. En octubre de 1946 se creó el Ministerio de Trabajo, como dependencia del Ministerio quedó el Departamento Nacional del Trabajo. Había una organización administrativa para encarar ese problema en la Ley de Creación de Trabajo.

Las leyes vigentes de 1911, 1914 y 1927 eran las principales, consideradas como parte de la legislación común, ya que los conflictos surgidos en su aplicación se ventilaban en los Juzgados de lo Civil.⁶ A partir de los sucesos políticos de 1948 inicia la segunda etapa que dentro de la legislación del trabajo señala que en el orden jurídico no ha significado ningún proceso para el país, en el orden social y económico ha marcado un cambio.

El producto más importante de esa evolución es la Constitución de 1950, que refleja una verdadera revolución, ya que hubo un cambio en la manera de considerar las cuestiones sociales y económicas. El título respectivo así lo refleja, significó un cambio porque en realidad es cuando se aceptan de una manera definitiva ciertos postulados que rechazan las ideas liberales imperantes en el país como consecuencia de la vigencia de la Constitución de 1886, la que, en el plano político por otra parte, era muy buena, puesto que garantizaba la libertad individual.

En diciembre de 1948 se convocó a la Asamblea Constituyente y se comenzó a elaborar la Constitución de 1950, en febrero de 1949 se creó el consejo del seguro social. En junio de ese mismo año se dio la Ley de

⁶ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 76.

Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. Esta es la primera norma jurídica que se promulgó en la segunda etapa, tiende a regular la institución básica en el derecho de trabajo: el contrato individual de trabajo.⁷

Las medidas de protección dadas anteriormente ni siquiera se consideraban qué tipo de relación existía entre los patronos y los obreros o trabajadores. El campo de aplicación de esta ley estuvo circunscrito a las empresas mencionadas, por lo que quedaron fuera de varias entidades.

En septiembre de 1949 se promulgó otra Ley de Seguros Social. En esa misma fecha se promulgó la primera Ley de Procedimientos de Conflictos Individuales de Trabajo, la que significó un progreso, pues de lo contrario de nada habría servido la legislación sustantiva. Esta legislación sufrió reformas sucesivas, ya que se fueron notando sus fallas, pero estuvo vigente hasta diciembre de 1960, y es que la junta promulgó una nueva legislación laboral que fue reformada por otra dictada dos meses después. Esta última estuvo vigente hasta que se promulgó el Código de Trabajo.

El 9 de agosto de 1950 se promulgó la primera Ley de Sindicatos, ya estaba por emitirse la Constitución del 14 de septiembre de 1950, sin embargo, la presión era tal que hubo necesidad de dar esa ley sin esperar la vigencia de la carta magna. En materia de Sindicatos se puede observar en el país, al igual que en otras partes, que la evolución seguida es semejante en todos los países.

⁷ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 79.

El Diario Oficial del 9 de octubre de 1950, decreto las jornadas de trabajo y descanso semanal para trabajadores del gobierno y de instituciones oficiales autónomas.⁸

La segunda etapa de tolerancia abarca desde la caída del General Martínez, tenía varios años de existencia, aunque no había nacido como sindicato sino como mutualista, se fue transformando poco a poco y llegó a hacerse sentir, así es que cuando se creó el Departamento Nacional de Trabajo, y el Ministerio de Trabajo ejerció gran influencia y hasta llegó a celebrar una especie de convenio con las empresas. Sin serlo funcionó como tal, como sindicato, pero la época de reconocimiento empezó en 1950, aunque en forma restringida.

En 1951 se promulgó la Ley de Sindicatos que estuvo vigente hasta que se promulgó el Código de Trabajo. Simultáneamente a esa norma jurídica sobre sindicatos, se promulgó la Primera Ley de Contratación Colectiva de Trabajo. El paso fue significativo e importante. Esta última ley estuvo vigente hasta 1952, año en que se promulgó otra nueva. Asimismo, en septiembre de 1950, antes de la vigencia de la Constitución se dieron otras legislaciones, entre ellas la de Inspección de Trabajo y la de Procuración de Trabajo.

En el año de 1946 cuando se creó el Departamento Nacional de Trabajo, se incluía como una de sus funciones la de Inspección y vigilancia, era una sección, pero no había una ley que regulara su funcionamiento. En materia de legislación laboral es sumamente importante la labor de inspección para que la normativa laboral no fuere letra muerta.

⁸ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 82.

La ley de procuración es también importante, pero debido a las muchas atribuciones no han funcionado con la eficacia que sería deseada, pero por esa ley se creó la procuración general de pobres. En esta materia se ha observado también que, en los juicios laborales, ya puede contratar su abogado y en vista de eso fue que se creó la procuración de trabajo. En ese mismo año. En 1946 se aprobó la Ley Orgánica del Ministerio Público, en la que se consiguió la legislación concerniente a la procuración de trabajo⁹.

En 1950 entró en vigencia la Constitución y el capítulo II refleja ya una posición más definida, que tuvo como antecedente la carta magna de 1945 que contenía algunas disposiciones. A partir de 1950 se dieron una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales. Así fue como se promulgó la primera Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal, tuvo una gran significación porque se bien existía una ley de horas de trabajo dada en 1928, que limitaba a 8 horas diarias y un día de descanso como precepto de rango constitucional, esta ley de junio de 1951 es significativa, ya que entre todas es la que más impacto ha originado en la economía de las empresas, para las que significó un golpe.

Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal aún decretada, se puso bastante resistencia a esta norma jurídica. La jornada se limitó a siete horas, se estableció lo que debía pagarse por horas extras, por trabajar en días de descanso semanal remunerado y esto significó gasto para las empresas. Técnicamente ha sido objeto de críticas, por errores que a veces dificultaban su aplicación práctica, en el ministerio de trabajo fueron aceptadas por las empresas. Estuvo vigente hasta que se promulgó el Código de trabajo, es decir doce años después.

⁹ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 84

En agosto de 1951 se promulgó la Nueva ley de Sindicatos de Trabajadores que sustituyó a la primera que rigió hasta que entró en vigencia el primer Código de Trabajo, en 1963. En 1951 se dio también de Ley de Asuetos. En diciembre del mismo año se dio la Ley de Aguinaldos. En abril de 1953 se promulgó otra ley de gran importancia, la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que vino a sustituir a la que se aplicaba a los establecimientos comerciales individuales e industriales.¹⁰

En noviembre de 1953 se promulgó la ley de vacaciones, que también estuvo vigente hasta que se dio el código de trabajo. En diciembre de 1953 se promulgó la Nueva Ley de Seguros Social, con asesoría de la O.I.T. y con ayuda de la experiencia que había dejado la anterior. En mayo de 1954 el Seguro Social hizo eficaces sus prestaciones.

En 1956 se publicaron dos leyes de gran importancia en materia laboral: la Ley de Riesgos Profesionales y Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La primera sustituyó a la de 1911 sobre los accidentes de trabajo. Constituye la base del capítulo respectivo del libro tercero del Código de Trabajo, que se refiere a los riesgos profesionales. Es decir, que hasta esas dos leyes se pueden marcar una fase, un periodo de la evolución del Derecho y Trabajo, ya que desde las primeras leyes que se promulgaron hasta 1956 en que se dan estas dos normas jurídicas; posteriormente se produce un estancamiento debido a cierta discordancia en tratar de regular los aspectos de la constitución que no se habían tocado. En mayo de 1956 hubo un cambio de gobierno y en tiempos de Lemus, no hubo ninguna ley de trabajo, pero si muchas reformas tratando de mejorar las que ya existían.

¹⁰ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 85.

A mediados de la década de 1960 se creó un Proyecto de Ley de Salario Mínimo para los Trabajadores del Campo. Desde fines de 1959 se notaba gran descontento en los círculos rurales y por medio de esa ley se pretendía empezar a entrarle al problema campesino. Todas las leyes anteriores los excluían.¹¹ Ese proyecto también fue la base del respectivo capítulo del actual Código de Trabajo. En octubre de 1960 los acontecimientos políticos culminaron un nuevo cambio de régimen que canceló la discusión del anterior proyecto. La legislación dada entre 1952 y 1956, así como la proporcionada durante el Directorio Cívico, constituye la base del Código de Trabajo. Se legisló sobre Sindicatos, Inspección, Procuraduría de Trabajo, Seguro Social, vacaciones, riesgos, seguridad e higiene.

En la época de la junta de Gobierno, la labor de la legislación se reduce a tres leyes que tienen un solo propósito. De conformidad a la constitución de 1950 se hablaba de los Tribunales Especiales de Trabajo, pero la ley transitoria que se promulgó a la par de la constitución, permitió que el ejecutivo continuara teniendo a cargo la resolución de estos problemas por medio de las delegaciones adscritas al Ministerio de Trabajo. La Constitución no puso plazo para que se efectuara ese cambio.

Al cabo de diez años no habían pasado esos tribunales al poder judicial, no había indicios de que eso se lograra a corto plazo. Esa labor se hizo en un tiempo record, debido a que en el último Diario Oficial de 1960 se publicó la Ley Orgánica de los Tribunales Especiales de Trabajo. Hubo, en consecuencia, necesidad de reformar la Ley de Procedimientos para

¹¹ Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 95.

conflictos individuales de trabajo, eran tantos los cambios que había que hacer, que mejor se creó una nueva Ley Procesal de Trabajo.¹²

Se harían los cambios en la Ley de Creación del Departamento de Trabajo, ya que esa contemplaba el caso de los delegados Inspectores del Trabajo, que hubo que suprimir. A partir de 1961 hubo pues tribunales de trabajo, dependiendo del poder judicial y proliferaron las leyes y decretos a favor de los trabajadores del campo y de la ciudad, hasta que el 22 de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo en el Diario Oficial del 1 de febrero de 1963; Ley Orgánica del Ministerio de trabajo y previsión Social el 27 de enero de 1963, D.O. del 10 de diciembre de 1963, hasta llegar a la publicación del segundo Código de Trabajo, el 23 de junio de 1972; D.O. del 31 de julio de 1972; sobre el cual existen regular cantidad de reformas.

1.2 Creación de los tribunales de trabajo en El Salvador

Los tribunales de trabajo fueron creados mediante Decreto N° 48 de la Junta de Gobierno de El Salvador, de fecha 22 de diciembre de 1960, que promulgó la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo. El Decreto fue resultado de lo establecido por la Constitución salvadoreña de 1950 que por primera vez estableció la Jurisdicción Especial de Trabajo.¹³

En 1946 se promulgó la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo reconociendo el Derecho a la huelga con un procedimiento engorroso administrativo para evitar el peligro de una huelga general.

¹² Ávila, "Principios de derecho procesal del trabajo", 97.

¹³ Adolfo Ciudad Reynaud, *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana* (Organización Internacional del Trabajo: 2011), 150-152.

La Jurisdicción Laboral estuvo a cargo del Poder Ejecutivo. Así lo señaló la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo,¹⁴ que en su Artículo 1 estableció que a los Delegados Inspectores Individuales del Trabajo les correspondía *“conocer en primera Instancia en los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos o de estos contra aquellos que pueden tener lugar conforme a la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, lo mismo que en los casos de reclamos sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo y Ley de Protección a los empleados de comercio”*.

En segunda instancia conocía en revisión o apelación el Director del Departamento Nacional del Trabajo, siempre que el valor de lo reclamado excediera de mil colones; también tenía competencia para el recurso extraordinario de nulidad. La Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, se dictó para guardar concordancia con lo establecido por el Artículo 81 de la Constitución de 1950, en el sentido que al Poder Judicial (llamado así en esa época) le correspondía la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, por lo que el legislador considero impostergable sustituir los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de lo Jurisdicción Laboral por tribunales integrantes del Órgano Judicial.

La Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo fue creada a iniciativa de los diferentes gremios de Trabajo, Previsión Social y la Corte Suprema de Justicia, principalmente por las exigencias de la clase trabajadora en razón de las condiciones materiales de vida. Además, estableció que los tribunales dependientes del Poder Judicial a quienes la ley les confiere competencia laboral, conocerán de los conflictos de trabajo de

¹⁴ Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo (El Salvador, Consejo de Gobierno Revolucionario, 1949).

carácter jurídico. Se aclaró que los conflictos colectivos de orden económico serán de conocimiento de los organismos que una ley especial determinaría. De esa manera se crearon ocho juzgados de lo Laboral; cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador; y uno en las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Santa Tecla y San Miguel, así como dos Cámaras de lo Laboral con asiento en la capital. También asigna competencia a la Sala de lo Civil para el conocimiento de los recursos de casación laboral. Finalmente, en 1994 se creó el último juzgado Laboral en San Salvador, aunque más que creación es conversión del Juzgado Quinto de lo Civil a Juzgado Quinto de lo Laboral, vale aclarar que dicho tribunal continuó tramitando los casos civiles que habían ingresado a esa fecha persiste carga de trabajo.

1.3 Naturaleza de las normas del derecho procesal de trabajo

Los tratadistas discutieron si el derecho procesal era una rama del derecho público o del derecho privado, dijeron en un principio que el Derecho Procesal Penal, por ser una forma de ejercicio de poder sancionador del Estado era Derecho Público, pero que el Derecho Procesal Civil¹⁵, era una rama del derecho privado porque no vieron en el más, que a las partes en disputa, tratando de lograr la actuación de un Derecho incierto o controvertido. No obstante, lo anterior, cuando los expositores alemanes e italianos, vieron en la acción un derecho subjetivo público del particular contra el Estado se concibió la tesis publicista del proceso, con un carácter verdaderamente público de todo el Derecho Procesal, deviniendo este en un conjunto de normas destinadas a lograr la actuación de un derecho individual a través del proceso, mediante el ejercicio del derecho de acción.

¹⁵ Erick Ezequiel López Barahona y Aleyda Noemy Ortiz Moz, “La afectación en la aplicación de la pronta y cumplida justicia de los recursos de casación laboral, ante la falta de un tribunal especial de casación” (Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2009), 50.

El Derecho Procesal de Trabajo es una rama del derecho público, por la razón anterior y porque el derecho sustantivo del trabajo, es también una rama del derecho público. Finalmente, el carácter público del Derecho Procesal de Trabajo, se acentúa debido a que las controversias laborales no solamente miran el interés de las partes en disputa, sino que tienen como suprema finalidad la justicia social, la igualdad económica y la paz social.

1.4 Interpretación de las normas del derecho procesal de trabajo

La doctrina señala que *“las normas procesales, son normas de Derecho Público, y por tanto, tienen carácter de inderogabilidad y no sujetos a interpretación equitativa”*.¹⁶ Las normas del Derecho Procesal Laboral deben interpretarse de conformidad a las reglas establecidas en el artículo diecinueve del Código Procesal Civil y Mercantil, es decir que el juzgador debe regirse a lo literal de la ley y solo en caso de duda consultar su espíritu.

Este regido principio de interpretación, debe sin embargo tratar de moderarse, para lograr que las finalidades y principios fundamentales que orientan el Derecho Procesal laboral, tengan plena validez. Al justo criterio del Juez hay que dejar lo interpretativo tratando de hacer de la norma legal, no un principio rígido e inflexible, que haría perder a la norma su verdadero significado, sino adaptarla a las diversas modalidades de la vida, a través de la dinámica social. Parece oportuno citar la opinión de Hugo Rocco, cuando habla de la interpretación de las normas jurídicas en general, el derecho procesal no siente, sino por vía indirecta el influjo de los cambios y evoluciones de los fenómenos sociales que tienen, no obstante, tan grande importancia no solo en la legislación sino también en la interpretación del Derecho material.

¹⁶ Moz, “La afectación en la aplicación de la pronta y cumplida justicia”, 55.

Sin llegar a conclusiones verdaderamente excesivas de algún escritor reciente, no es posible dejar de reconocer contra la doctrina tradicional la gran importancia que tiene en la interpretación de la ley, la consideración de la relación social que está destinado a regir; aquella naturaleza de las cosas, que una doctrina encabezada en Alemania por Adickes y acogida en Italia por algún escritor de prestigio clasifica, resueltamente entre las fuentes del derecho, es ciertamente una fuente de interpretación o del conocimiento del derecho.¹⁷

No se insiste sobre diversos criterios de interpretación, ni sobre las formas de hacerla, porque sobre esta materia debe regirse el Juez, por la norma contenida en el Código Procesal Civil y Mercantil, pero interpretándolas con un justo criterio de valorización objetiva, de la finalidad concreta perseguida por la norma interpretada. Pensar de otra manera sería estratificar la norma procesal laboral, e impedir la justa solución de las controversias del trabajo.

1.5 Importancia y necesidad de la ley procesal laboral

Toda ley procesal del trabajo trata de regular en forma más o menos completa, el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado en materia laboral, estableciendo las normas para el Juez y las cargas y facultades procesales de las partes en el proceso, con el fin de lograr la actualización del Derecho sustantivo de trabajo.¹⁸

El Derecho sustantivo de trabajo es una necesidad imperiosa en los Estados modernos para lograr una justicia social y efectiva una protección eficaz al hombre que trabaja y obtener una paz social estable, por lo tanto, es

¹⁷ Moz, "La afectación en la aplicación de la pronta y cumplida justicia", 56.

¹⁸ *Ibíd.*, 16

necesario que los derechos de los trabajadores y de los grupos sociales puedan hacerse efectivos y que el derecho instrumental, el derecho para hacer efectivo el derecho, sea también establecido por medio de una legislación adecuada. Es decir que la garantía de existencia de todo el derecho sustantivo de trabajo, se encuentra condicionada por el derecho procesal del trabajo, sin cuyas normas no podría tener vigencia ni efectividad. Al promulgarse nuevas leyes de trabajo y establecerse una jurisdicción Especial Laboral, las normas del derecho sustantivo tuvieron efectividad y vigencia siendo así posible la concreción material de los derechos subjetivos del trabajador cuando fueron negados o discutidos por el patrono.

1.6 Caracteres de la ley procesal laboral

La suprema y primera función del Estado de Derecho es la Jurisdicción, pero para que exista una buena administración de justicia, sobre todo una justicia social efectiva, ésta debe de estar en relación con un buen procedimiento porque el legalismo Procesal Civil se presta a veces a posibilidades de obstrucción legal, cuyo efecto repercute sobre toda la administración de la justicia, y en forma refleja sobre los propios organismos.¹⁹

En todo Estado de Derecho es necesario la existencia de procedimientos adecuados para que pueda realizarse la Justicia sin que exista esta posibilidad, con un procedimiento único sujeto a normas demasiado rígidas, todas las causas mencionadas como originadoras del Derecho Procesal del Trabajo viene a demostrar la necesidad e importancia de esta nueva rama del Derecho que es la más nueva de todas, la más fecunda, y con la cual se ha demostrado una vez más las transformaciones del Derecho. Es necesario

¹⁹ Moz, "La afectación en la aplicación de la pronta y cumplida justicia", 82.

que una ley Procesal Laboral se concreten los principios de creación de desigualdades entre las partes frente al Estado para lograr la igualdad perdida; celeridad en los juicios laborales para lograr una pronta y eficaz administración de justicia.

La creación del principio de eventualidad y concentración es imperioso para evitar dilaciones innecesarias; supresión de formalismos innecesarios, desposeyendo al procedimiento, conservando las formulas dentro de lo esencialmente indispensable, que estas sirvan únicamente de garantía de libertad a las partes; aumento de la oficiosidad del Juez, para que pueda impulsar el procedimiento a la más pronta y eficaz resolución de los conflictos; oralidad del juicio; publicidad del mismo, economía procesal, con el establecimiento de la justicia laboral gratuita, todos estos principios deben tender además hacia la moralidad del proceso, logrando la veracidad y sinceridad de las partes en sus afirmaciones, todo lo cual puede obtenerse únicamente a través de la formulación de leyes procesales de trabajo que contengan disposiciones claras, técnicamente elaboradas y de fácil interpretación, que permita a las partes y al Juez, una fácil solución de las controversias.²⁰

1.7 Principios del derecho procesal de trabajo

1.7.1 Principio de protección

Desde el apareamiento del Derecho del Trabajo, este estuvo dirigido a la protección a la clase más débil, desposeída de los medios de producción y de tratar situaciones que los ubicaba en clara desventaja en relación a la otra parte procesal por ello se reconoció y se reconoce que el derecho del trabajo

²⁰ Moz, "La afectación en la aplicación de la pronta y cumplida justicia", 83.

es el derecho de los trabajadores, de los obreros, y se le cataloga como un derecho clasista, producto de diferentes épocas de sufrimiento, como la prohibición de la existencia del derecho de asociación, la persecución penal a los trabajadores que luchaban por reivindicación de derechos, llegando a calificarlos como delincuentes y sancionarlos con la pena de muerte.²¹ Luego se aceptaron dichas reivindicaciones, pero sin reconocer legalmente sus derechos, finalizando con la época del reconocimiento y aceptación por parte del Estado de que eran una clase con Derechos Constitucionales, por medio de la Constitución de México de 1917 y la Constitución de Weimar de 1919.

1.7.2 Principio de igualdad compensada

El Principio de igualdad, tal como lo reconoce el proceso común, es una paridad de las personas ante la ley, o sea igualdad jurídica o formal. Dicha regla se ha analizado desde el punto de vista político, y al respecto Rubén Hernández Valle dice que *“los socialistas mantenían que los sujetos no eran iguales en el punto de partida, que no estaban en condiciones de igualdad, sino que ésta era algo por alcanzar, por ello criticaban la generalidad de la ley, porque era justamente el instrumento para perpetuar la desigualdad. Más bien el legislador tiene que introducir desigualdades para lograr la igualdad real de todo los administrados”*.²²

1.7.3 Principio de conciliación

Este principio en su inicio fue una autocomposición entre las partes, pero luego volvió una heterocomposición, cuando se incluye un tercero, el Juez por medio de la conciliación no hay vencedor ni vencido, en materia laboral

²¹ Corte Suprema de Justicia, “Líneas y criterios jurisprudenciales de la Sala de lo Civil de El Salvador 2014” (Centro de documentación judicial, San Salvador, 2016), 79.

²² *Ibíd.*, 82.

así funciona y se ha usado una forma obligatoria dentro del proceso o sea es un requisito previo, quiere decir que es obligación dentro del proceso y de llegarse a un acuerdo hace innecesario el juicio.²³

El principio de conciliación se ha instaurado en materia laboral pensando en la necesidad económica que tiene el trabajador y en evitarle un procedimiento engorroso, pero no por ello se van a menoscabar sus derechos, está basado en la equidad de los acuerdos son equitativos y serios y tienen calidad de sentencia con fuerza positiva.

1.8 La jurisdicción especial de trabajo en la legislación europea

1.8.1 Francia

El sistema institucional francés está basado en la separación de poderes: el poder legislativo del Parlamento, el poder ejecutivo del gobierno (ejecuta las leyes) y el poder judicial (aplica las leyes). La justicia es el tercer pilar del Estado y es independiente de los otros dos poderes. Es la garantía de las libertades individuales y del Estado de derecho, velar por la aplicación de las leyes y el respeto de los derechos de todos.²⁴

El sistema jurisdiccional francés se caracteriza por una estructura piramidal doble. Coexisten dos órdenes distintos: las jurisdicciones administrativas y las jurisdicciones judiciales. Cada uno de ellos tiene estructura piramidal: en lo alto, una jurisdicción única y en la base jurisdicciones variadas. Quien no se conforme con una decisión de la justicia puede impugnarla ante la

²³ Corte Suprema de Justicia, "Líneas y criterios jurisprudenciales", 85.

²⁴ Juan Pablo Sarmiento Erazo, "La jurisdicción constitucional en Francia de la aparente excepción europea al fin de la singularidad francesa," *Revista Chilena*, n. 43 (2016): 259, 461.

jurisdicción jerárquicamente superior. Una jurisdicción única, en cada orden, asegura, en última instancia, la unidad de interpretación de la ley por las jurisdicciones inferiores.

Las Jurisdicciones Administrativas resuelven los litigios entre los ciudadanos y los poderes públicos. El Consejo de Estado juzga en primera y última instancia, es a la vez consejero del Gobierno y Juez Administrativo supremo. Las jurisdicciones con competencia general: los tribunales Administrativos, los tribunales Administrativos de Apelación y el Consejo de Estado (como Jurisdicción); Las Jurisdicciones Administrativas con competencia especial: las Jurisdicciones financieras (Tribunal de Cuentas, cámaras regionales de cuentas, tribunal de disciplina presupuestaria y financiera) y otros (como las comisiones disciplinarias de los órdenes profesionales).²⁵

Las Jurisdicciones Judiciales resuelven litigios entre personas y sancionan las agresiones contra las personas, los bienes y la sociedad. Son de tres tipos: Las jurisdicciones de primer grado, las jurisdicciones civiles: los Juzgados de primera instancia, los tribunales mercantiles, los Juzgados de lo Social, los tribunales paritarios de arrendamientos rústicos, las jurisdicciones de la Seguridad Social; las Jurisdicciones Penales: de Derecho común: tribunal de policía, tribunal correccional y tribunal de lo criminal. Excepcionalmente, las jurisdicciones competentes en materia de menores y en materia militar, las jurisdicciones políticas y el tribunal marítimo mercantil.

Las jurisdicciones de proximidad pueden depender de las jurisdicciones penales y civiles. Fueron creadas por ley del 9 de septiembre de 2002 para atender la necesidad de una justicia más accesible, más rápida y capaz de ocuparse mejor de los pequeños litigios de la vida cotidiana. Los jueces de

²⁵ Erazo, "La jurisdicción constitucional en Francia", 462.

proximidad no son profesionales las jurisdicciones de segundo grado: los tribunales de apelación; La jurisdicción suprema, el Tribunal de Casación se encarga de velar por el respeto de las reglas de derecho aplicadas por las jurisdicciones inferiores. Juzga la forma, no el fondo, al contrario de las jurisdicciones de los dos primeros grados, que juzgan los hechos.

En la Jurisdicción Laboral, los Tribunales (o Consejos) se constituyen con una composición paritaria que proviene de su elección entre representantes de los trabajadores y de los empresarios, elecciones que se celebran cada cinco años, con la finalidad de nombrar a quienes van a resolver los conflictos laborales individuales en primera instancia. Por lo que, contrariamente a lo que sucede en España, son Tribunales ad hoc, sin jueces de carrera en su composición, los que juzgan los conflictos laborales individuales.

El Juez profesional no interviene más que como «juge départiteur» cuando los magistrados legos están en desacuerdo. El sistema de l'echevinage es empleado para los tribunales de los arrendamientos rústicos (tribunal paritaire des baux ruraux), compuesto por dos propietarios de fincas agrícolas y dos arrendatarios y presidido por un juez del tribunal de instancia; y de la seguridad social, presidido por un juez del tribunal de gran instancia, y competente para resolver los litigios entre los organismos de la seguridad social y los profesionales o usuarios así como los litigios derivados de los accidentes de trabajo pero no las cuestiones médicas técnicas, las cuales son competencia de una Jurisdicción Especial.²⁶

²⁶ Erazo, “La jurisdicción constitucional en Francia”, 477.

1.8.2 Alemania

La palabra Jurisdicción tiene un doble significado: objetivo y subjetivo. En sentido objetivo vale tanto como círculo de negocios o conjunto de asuntos que están encomendados a las autoridades judiciales: así como se dice que una determinada cosa pertenece a la jurisdicción contenciosa ordinaria. En sentido subjetivo significa una parte del poder del Estado, la soberanía con referencia a la función de justicia, a diferencia de soberanía en el aspecto militar, financiero, etc.; la jurisdicción comprende dos partes: lo gubernativo de los tribunales y la jurisdicción en sentido estricto.²⁷

La jurisdicción gubernativa de los tribunales se manifiesta en la acción del Estado para procurar las condiciones externas necesarias para el ejercicio de la función judicial: instituyendo tribunales, fijándoles su capacidad limitándoles su radio de competencia territorial, reclutando el personal (pruebas de aptitud, nombramiento, provisión de cargos).

La jurisdicción en sentido estricto, asegura el tráfico externo de la actividad judicial por medio de revisiones, petición de datos e imposición de sanciones a los funcionarios negligentes y adoptando medidas adecuadas en todos los casos de negación de justicia para corregir la mala aplicación de la jurisdicción judicial en materia de trabajo, de los empleados públicos al servicio del Estado.

En todo el mundo en general, pero sobre todo en Europa, puede hablarse de un triunfo en las últimas décadas de la Jurisdicción constitucional. La superación los totalitarismos y la transición o el retorno a la democracia han

²⁷ Mario Godoy Aguirre, *Derecho Procesal Civil de Guatemala*, 3ª ed. (Guatemala: Universitaria, 1982), 211.

dado pie a la erección de tribunales constitucionales o a la ampliación de sus competencias.²⁸ La jurisdicción alemana puede dividirse en tres estadios que se mencionan a continuación: En el primer estadio, la Jurisdicción se limitaba a ámbitos parciales de la vida y acción estatal. Se tenía que decidir sobre todo qué materias o asuntos eran judicializarles o accesibles a una sentencia judicial a partir de prescripciones de competencia y de procedimiento del Derecho positivo.

Los derechos fundamentales no eran competencia de la jurisdicción constitucional, la misma no podía desempeñar sino un papel secundario en el conjunto de los poderes públicos. El segundo estadio histórico de la jurisdicción alemana se caracteriza por el amplio desarrollo de las competencias del Tribunal y por el alcance y consiguiente cambio del carácter de su jurisprudencia asociados a aquél. En el mismo tienen su base el papel extraordinario su autoridad, su lugar singular y su influencia en la democracia conforme al postulado del Estado de Derecho, cuyo contenido y peculiaridad no serían concebibles sin la jurisprudencia constitucional.

La falta de competencia constitucional ocasiona la existencia de problemas inevitables y el peligro de yerros, desconocidos en el primer estadio, y que dotan de ambivalencia a la imagen de la jurisdicción constitucional. La continuación del éxito en el futuro dependerá de si aquella es capaz de domeñar los problemas y riesgos, de preservar y desarrollar objetivamente el patrimonio acumulado, sin perjuicio de uno u otro error que siempre acecha a los Tribunales. El estadio siguiente será diferente al registrado hasta aquí: las cuestiones sometidas a juicio de constitucionalidad cambiarán, y se reducirán las posibilidades de efectivo control jurisdiccional. Ello no dejará de tener consecuencias para el cumplimiento de las tareas para dar lugar en el

²⁸ Aguirre, *Derecho Procesal Civil de Guatemala*, 215.

entramado de los poderes estatales, colocando al Tribunal ante nuevos desafíos. Entre los factores determinantes de tales desarrollos se cuentan los cambios en las tareas y en la acción del Estado, en particular el proceso de la integración europea.

1.8.3 España

Los órganos jurisdiccionales del orden social español conocen de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de seguridad social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones Públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias. La extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles españoles se determinarán por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.²⁹ En los tratados y convenios internacionales en los que España sea parte. Los tribunales civiles españoles se abstendrán de conocer de los asuntos que se les sometan cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias siguientes. En esta como en las demás jurisdicciones u órdenes jurisdiccionales están encuadrados los jueces y magistrados en unos órganos cuyo conjunto compone una estructura ordenada territorial y jerárquicamente la jurisdicción u orden jurisdiccional social.

En España, la social es una jurisdicción ordinaria o común que ejerce respecto de las materias que le están atribuidas la protesta jurisdiccional juzgando y haciendo jugar lo ejecutado y es el juez de lo social un juez

²⁹ Rafael Aguilera Izquierdo, *Comentarios a la reforma laboral 2012*, 2ª ed. (España: Civitas, 2012), 516.

predeterminado por ley, en sentido constitucional.³⁰ Cuando no comparezca el demandado emplazado en debida forma, en los casos en que la competencia internacional de los tribunales españoles únicamente pudiera fundarse en la sumisión tácita de las partes. Falta de jurisdicción, abstención de los tribunales civiles. Cuando un tribunal de la jurisdicción civil estime que el asunto que se le somete corresponde a la jurisdicción militar, o bien a una administración pública o al Tribunal de Cuentas cuando actúe en sus funciones contables, habrá de abstenerse de conocer.

Los tribunales civiles se abstendrán cuando se les sometan asuntos de los que corresponda conocer a los tribunales de otro orden jurisdiccional de la jurisdicción ordinaria. Cuando el Tribunal de Cuentas ejerza funciones jurisdiccionales se entenderá integrado en el orden contencioso administrativo. Apreciación de oficio de la falta de competencia internacional y de jurisdicción. La abstención a que antes mencionada se acordará de oficio, con audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal, tan pronto como sea advertida la falta de competencia internacional o la falta de jurisdicción por pertenecer el asunto a otro orden jurisdiccional.

La apreciación de la falta de competencia internacional o de jurisdicción a instancia de parte. El demandado podrá denunciar mediante declinatoria la falta de competencia internacional o la falta de jurisdicción por pertenecer el asunto a otro orden jurisdiccional o por haberse sometido a arbitraje o mediación la controversia.³¹ El ámbito del orden jurisdiccional social.

Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: entre

³⁰ Manuel Alonso Olea, *Derecho Procesal de Trabajo*, 10ª ed. (España: Civitas, 1960), 12-13.

³¹ Ley de Enjuiciamientos Civiles de España (España, Poder Judicial, 2000).

empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo.

En conflictos colectivos sobre impugnación de convenios y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluye los concertados por las Administraciones Públicas, cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral.

En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario.

La impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de seguridad social,

distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3. En cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por ésta u otras normas con rango de ley de Enjuiciamientos Civiles de España.³²

Los órganos jurisdiccionales del orden social no conocerán de la impugnación directa de disposiciones generales de rango inferior a la ley y decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación, aun en las materias laborales, sindicales o de seguridad social.

En cuestión litigiosa en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con éste las actividades preventivas de riesgos laborales y entre cualquiera de los anteriores y los sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención.

La tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal a que se refiere la letra a) del apartado 3 del Artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.³³

Las disposiciones que establezcan las garantías tendientes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios o dependencias y los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin, sin perjuicio de la competencia del orden social para conocer de las impugnaciones exclusivamente referidas a

³² Ley de Enjuiciamientos Civiles de España, (España, Poder Judicial, 2000).

³³ Olea, *Derecho Procesal de Trabajo*, 152.

los actos de designación concreta del personal laboral incluido en actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral conforme al Real Decreto-ley 17/1977, del 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo.

Los pactos o acuerdos concertados por las Administraciones Públicas con arreglo a lo previsto en la Ley 7/2007, del 12 de abril del mismo año, del Estatuto Básico del Empleado Público, que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral; y sobre la composición de las mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral.

Las impugnaciones de los actos administrativos en materia de seguridad social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación de cuotas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de seguridad social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social; así como de los actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentren comprendidas.³⁴

³⁴ Olea, *Derecho procesal de trabajo*, 153.

1.9 Jurisdicción especial de trabajo en la legislación suramericana

1.9.1 Chile

La jurisdicción es una modalidad aplicativa de derecho, pero no la única; en términos muy sencillos, puede definirse como la aplicación de derecho a un caso concreto, resolviendo un conflicto de relevancia jurídica y con efecto de cosa juzgada. Para comenzar a distinguir la actividad jurisdiccional de El Derecho del Trabajo y de Previsión Social que regula las relaciones entre los individuos basadas en un contrato de trabajo, y que compromete al Estado para que éste, en virtud de tales convenios, asegure a los trabajadores la protección a ese vínculo y una adecuada y pronta previsión y seguridad social.³⁵

La Constitución de Chile considera la relación laboral dentro de las garantías constitucionales, en la que se asume como idea básica el rol protector que compete al Estado en esta materia. Dado lo anterior, resulta evidente que debe existir una preocupación por el conocimiento y juzgamiento de los conflictos que provengan de la aplicación o interpretación de las normas del trabajo y previsión social, y esta preocupación pasa naturalmente porque el Estado asegure a los intervinientes del conflicto la existencia de una jurisdicción especializada en la materia de que se trata, con un procedimiento concentrado, que otorgue las garantías de un justo y racional procedimiento. Por lo tanto, frente al conflicto laboral, se debe contar con una jurisdicción especial de trabajo adecuada y con un procedimiento que asegure, de la mejor manera y con la rapidez necesaria, el mejor resultado del conflicto.

³⁵ Código de Trabajo (Chile, Decreto Ejecutivo con Fuerza de Ley, 2002).

Los Tribunales del Trabajo en Chile han tenido una historia bastante contradictoria y su incorporación al Poder Judicial se ha logrado después de varias modificaciones legales.

En la actualidad se señala que sólo existe jurisdicción especial laboral en primera instancia, con escaso número de tribunales, instalados en aquellas ciudades de mayor densidad poblacional; en las restantes, la competencia laboral continúa entregada a los Juzgados de letras de competencia común. Es por ello la importancia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional creados por la Ley 20.022 de 2005, ya que tiende a otorgar especialización al conocimiento y juzgamiento de causas que dicen relación con una parte importante del Derecho del Trabajo: la seguridad social.³⁶

Sobre la base del Código de Trabajo de Chile en su libro V, sobre su jurisdicción laboral y se encuentra el orden que deberá llevar la jurisdicción especial trabajo un juzgado del trabajo en cada una de las siguientes comunas, con el número de jueces que se indica: Región de Arica y Parinacota: un tribunal radicado en la comuna de Arica (2 jueces) Región de Tarapacá: un tribunal en Iquique (3 jueces) Región de Antofagasta: Antofagasta (3 jueces) y Calama (2 jueces) Región de Atacama: Copiapó (2 jueces) Región de Coquimbo: La Serena (3 jueces) Región de Valparaíso: Valparaíso (3 jueces) y San Felipe (2 jueces) Región Metropolitana: en Santiago dos juzgados con 13 jueces cada uno; San Miguel con cuatro jueces; San Bernardo con dos jueces y Puente Alto con dos jueces. Región del Libertador General Bernardo O'Higgins: Rancagua (3 jueces) Región del Maule: Curicó (2 jueces) y Talca (2 jueces) Región del Bío Bío: Chillán (3 jueces), Concepción (3 jueces), Los Ángeles (2 jueces) Región La Araucanía: Temuco (5 jueces) Región de Los Lagos: Puerto Montt (3 jueces) y Castro (1

³⁶ Código de Trabajo de Chile.

juez) Región de los Ríos: Valdivia (2 jueces) y Osorno (2 jueces) Región de Aisén del General Carlos Ibáñez Del Campo: Coyhaique (1 juez) Región de Magallanes: Punta Arenas (1 juez). Provincias a las que se encuentra dirigida la Jurisdicción Especial de Trabajo.

1.10 Jurisdicción especial de trabajo en Centro América

1.10.1 Guatemala

Guatemala como un Estado independiente ejerce soberanía sobre todos los Organismos que lo componen, la jurisdicción como una de las potestades dimanante de esa soberanía, es ejercida exclusivamente por jueces y tribunales independientes de realizar el derecho, juzgado de modo irrevocable y promoviendo la ejecución de lo juzgado. Ningún otro organismo del Estado ejerce soberanía pues la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 203, párrafo tercero, que la función jurisdiccional se ejerce exclusivamente por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca; el Artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República, establece que la jurisdicción es única y que para su ejercicio se distribuye en órganos especificados en el artículo citado.

Los organismos del Estado, diferentes al Judicial, no ejercen funciones jurisdiccionales, ni puede atribuírseles funciones similares, pues si la doctrina clásica divide o clasifica la jurisdicción en administrativa, legislativa³⁷ judicial o de policía, se considera que son corrientes que deben ser superadas pues

³⁷ Luis Fernández Molina, *Derecho laboral en Guatemala* (Guatemala: Inversiones Educativas, 2004), 80.

las funciones que los demás poderes del Estado ejerce son administrativas y legislativas y no jurisdiccionales como lo clasifica la doctrina clásica.

Corrientes modernas han sido plasmadas en la legislación guatemalteca, pues se establece que la jurisdicción es única y se ejerce exclusivamente por el Organismo Judicial. Varios equívocos ha causado la clasificación de jurisdicción, pues, no obstante, el Artículo 203 Constitucional y 58 de la Ley del Organismo Judicial, al ser expresamente claros, en leyes ordinarias se refleja que aún no se han superado tales conceptos, un ejemplo claro es la ley que nos ocupa, objeto del presente trabajo de investigación Ley de Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, Decreto número 64-76 del Congreso de la República, pues su objeto es resolver contiendas suscitadas entre el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y la Administración Pública, contiendas entre el Tribunal de los Contencioso-Administrativo y los de jurisdicción ordinaria o privativa y las contiendas entre la administración pública y los Tribunales de Jurisdicción Ordinaria o Privativa.³⁸

La Ley de Tribunal de Conflictos de Jurisdicción atribuye el carácter de jurisdicción a las funciones de la administración pública, pues el objeto de la interposición de un conflicto de jurisdicción es resolver problemas de jurisdicción entre órganos del Organismo Judicial y el Organismo Ejecutivo e inclusive el Organismo Legislativo, y atendiendo a lo expresado con anterioridad, el único que posee jurisdicción es el Organismo Judicial, ninguna otra entidad estatal está facultada para la atribución de dicha potestad dimanante de la soberanía estatal. En materia laboral la jurisdicción corresponde a la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley para poder juzgar en el ámbito del Derecho Procesal de Trabajo, el término privativo se refiere a que el ejercicio de la

³⁸ Molina, *Derecho laboral en Guatemala*, 81.

jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en ese ámbito. Por consiguiente, la Jurisdicción del Trabajo es privativa porque el Juez que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, lo cual advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo resuelto en aquellos conflictos.

A pesar del carácter privativo de la jurisdicción obliga a suponer que los tribunales de trabajo y previsión social, no deben someter a su conocimiento otra cosa que no sean los relativos al trabajo y a la revisión social, este aspecto resulta ser bastante relativo derivado de que sólo en algunos casos como en el de los juzgados de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala y en el de Escuintla, existe una verdadera jurisdicción privativa³⁹ mientras que en el resto del territorio nacional, el juzgador al que se ha investido de jurisdicción y competencia hará juzgar en este ámbito, también debe juzgar en los ámbitos cuando menos de familia y de lo económico coactivo.

La jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala, solamente es privativa parcialmente, por lo que genera una aplicación de justicia tergiversada o influida por principios procesales distintos a los que inspiran al derecho procesal del trabajo, esto como consecuencia que los ramos con los que se comparte la administración de justicia laboral, como el de familia, absorben en vista de la excesiva demanda de servicios, la atención del juzgador, lo que lo obliga a familiarizarse y especializarse en ese ramo, más que en cualquier otro.

³⁹ Molina, *Derecho laboral en Guatemala*, 82

1.10.2 Nicaragua

Los órganos jurisdiccionales en materia laboral y de la seguridad social son Tribunales Nacionales de Apelación, este ha constituido un gran acierto por parte de los legisladores, ya que en tiempos pasados existía una variedad jurisprudencial que provocaba graves contradicciones entre los tribunales de apelaciones de las diferentes circunscripciones. Esto afectaba en gran manera los derechos fundamentales de los trabajadores, porque se suscitaban dos factores, el primero es que la parte no podía conocer a ciencia cierta cuál era el criterio de aplicación de la norma por parte del Tribunal, y el segundo es que no podía existir un criterio jurisprudencial prolijo ya que como se dijo anteriormente existía diversidad de criterios. Los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social: que serán atendidos por los jueces de distrito del trabajo es la instancia jurisdiccional correspondiente con competencia para conocer demandas laborales.⁴⁰

Los órganos jurisdiccionales encargados de la administración de la justicia laboral en Nicaragua, conforme a la Ley N° 815 que entró en vigencia en la primera instancia los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social, denominación dada por la Ley N° 815, ya que actualmente sólo se denominan Jueces de Trabajo. El juez es un órgano unipersonal, ya que es una sola persona llamada juez la que emite la sentencia, es una categoría inferior dentro de la estructura de la carrera judicial. En segunda instancia, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que es un órgano colegiado por estar integrados por cinco magistrados o magistradas propietarios y tres suplentes y sus decisiones, sus resoluciones se tomaran por decisión de tres de los Magistrados o Magistradas del Tribunal como mínimo.

⁴⁰ Iván Escobar Fornos, *Introducción al Proceso* (Nicaragua: Híspamer, 1998), 495.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones nació nuevamente a través de la Ley N° 755, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, Publicada en La Gaceta,⁴¹ Diario Oficial N° 57 del 24 de Marzo del 2011, y se dice que nació nuevamente ya que con la desaparición del Tribunal Superior del Trabajo en el año de 1982 que dispersó la jurisprudencia laboral, a consecuencia de que cada Tribunal de Apelaciones en los Departamentos o Regiones del país, tenía su propio criterio en torno a la interpretación y aplicación de las principales instituciones del derecho laboral, lo que trajo consecuencias negativas para los actores sociales de la relación jurídico laboral.⁴²

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones fue creado con el objetivo de tener un órgano jurisdiccional juzgador de los casos que se ventilan en materia laboral y seguridad social para que resuelva en segunda instancia los recursos de apelaciones que se interpongan en contra de las sentencias que emitan los jueces de primera instancia y de esta manera crear jurisprudencia laboral única en Nicaragua. La competencia de ambas autoridades judiciales es improrrogable e irrenunciable y se clasifican por razón de la materia, por razón de la cuantía y por razón del territorio.

Las partes que intervienen en el proceso laboral son las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos ya sea en su carácter de empleadores o de trabajadores. Las personas jurídicas y organizaciones sindicales. La administración del Estado y los entes descentralizados y las uniones, asociaciones o comités y las comunidades de bienes. Las partes

⁴¹ Fornos, *Introducción al Proceso*, 496.

⁴² *Ibíd.*, 500

son el actor y el demandado.⁴³ La jurisdicción especializada es aquella que por medio de la misma ley el Poder Judicial a través de sus órganos correspondientes ejerce de forma exclusiva por razón de la materia especial, en este caso laboral.

La Ley 815 faculta a los órganos jurisdiccionales, con una jurisdicción especializada, es decir, delimita efectivamente la materia en cuanto al ejercicio de la jurisdicción, por lo que ellos conocerán exclusivamente las pretensiones que promuevan respecto al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El Poder Judicial por medio de la Corte Suprema de Justicia creara y organizara la distribución territorial de los órganos jurisdiccionales laborales y de la Seguridad Social en atención al requerimiento de su servicio y funcionamiento. Se han instalado Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social en cada cabecera departamental respectivamente.⁴⁴

⁴³ Fornos, *Introducción al Proceso*, 497.

⁴⁴ Ley Orgánica del Poder Judicial de Nicaragua, (Nicaragua, Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 1998).

CAPITULO II

MARCO DOCTRINARIO DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO

El presente capítulo tiene el propósito de desarrollar el objeto de estudio de la figura de la Jurisdicción Especial de Trabajo, en cuanto a su definición, los antecedentes, características propias de la misma, principios propios y fundamento en la legislación salvadoreña que es de vital importancia para comprender cuando existe una vulneración de la misma.

2.1 Jurisdicción especial de trabajo

En términos generales se hace referencia a la Jurisdicción y a la Función Jurisdiccional del Estado. Entre las jurisdicciones modernas y especiales, la de trabajo es una de las más importantes, a pesar de ser de las menos estudiadas y comentadas. Nace en los albores del siglo XIX en Francia con los Consejos de los Prudentes, los cuales tenían facultades para conocer de los conflictos individuales, que eran resueltos como si se tratara de controversias civiles o mercantiles; en ese entonces este Derecho Social no se había desarrollado y por consiguiente aún era parte integrante del Derecho Común.⁴⁵

La jurisdicción como función pública primaria del Estado, con trascendencia singular para la convivencia humana, encuentra apoyo en los diversos preceptos de la Constitución Política. Luego, los códigos procesales, las leyes que lo complementan, las disposiciones reglamentarias y las resoluciones judiciales, no hacen más que desarrollarlos.

⁴⁵ Eduardo Juan Couture, *Estudio del Derecho Procesal Civil*, (Uruguay: Porrúa, 2010), 59.

Todos los órganos jurisdiccionales se encuentran ya sea en la jurisdicción ordinaria o bien en las jurisdicciones especiales, perteneciendo a la primera los tribunales a los que se atribuye el conocimiento de aquellos procesos que se refieren a una generalidad de materias (privadas o públicas). A la Jurisdicción Especial de Trabajo se le da esta denominación por el tipo de proceso, con aplicación al Derecho Social, es decir, que lo social prevalecerá sobre lo público y lo privado. Asimismo, por ser un proceso que, además de tener una caracterización humanista-especial, por ser una jurisdicción para los trabajadores públicos, comprendidos en la carrera administrativa, lo cual posteriormente de desarrollará lo concerniente al mismo.

Por razones doctrinarias, la jurisdicción especial de trabajo se encuentra establecida a favor del trabajador, y tiene carácter de orden público, siendo sus disposiciones imponibles a las partes y al juez, aun contra su voluntad, porque los derechos otorgados por la ley a favor del trabajador son irrenunciables, como la garantía para los mismos.⁴⁶

La competencia de los Delegados Inspectores de Trabajo, se encuentre condicionadas por varias circunstancias y no sería lícita que en un contrato individual o colectivo, los trabajadores renunciaran a la competencia establecida por la ley a su favor, sometándose a una Jurisdicción distinta, que haría imposible o difícil, el ejercicio de sus derechos, posiblemente estas razones fueron las que tuvo en mente el legislador, al prohibir toda prórroga de la jurisdicción en materia de trabajo, ya fuera por sometimiento de las partes a una competencia especial, o por contestarse real o ficticiamente de una demanda ante una autoridad que para ellas era incompetente.⁴⁷

⁴⁶ Couture, *Estudio del Derecho Procesal Civil*, 62.

⁴⁷ *Ibíd.*, 65.

El Derecho del trabajo tiene aparejado una jurisdicción singular y propia, lo cual se encuentra establecido en el Artículo 49 de la Constitución de la Republica⁴⁸ siendo la jurisdicción especial de trabajo, en donde la solución de los conflictos en materia Laboral, que resulten de las relaciones entre los patrones y trabajadores, deben solucionarse por medio de los juicios laborales ante los tribunales especializados.

El Código de Trabajo de Uruguay desarrolla los organismos jurisdiccionales ante quienes deben tramitarse los conflictos laborales, cumpliendo así eficientemente la demanda ciudadana y haciendo honor a la pronta y cumplida justicia. Asimismo, se regula en el Artículo 369 del código en comento, que corresponde a los Jueces de lo laboral y a los demás jueces con Jurisdicción en materia de trabajo, conociendo en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejercitan en juicios o conflictos individuales, así como en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en las leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter Laboral.

El artículo 370 del Código de Trabajo uruguayo, expresa que las cámaras de segunda instancia de lo Laboral de la capital, conocerán en primera instancia de los juicios individuales de trabajo contra el Estado; en segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; y en casación la Corte en pleno, con exclusión de la Sala de lo Civil

⁴⁸ Constitución de la República (Uruguay, Parlamento del Uruguay, 1994).

2.2 Desarrollo de la jurisdicción especial de trabajo en la legislación salvadoreña

2.2.1 Origen de la jurisdicción especial de trabajo en El Salvador

La Jurisdicción Especial de Trabajo encuentra su reconocimiento, constitucionalmente hablando, a partir de la Constitución Salvadoreña de 1950, cuando por primera vez en el Artículo 194, menciona el principio de la Jurisdicción Especial de Trabajo, esto se debió que a lo largo de historia se iban reconociendo Derechos sociales y del trabajador a lo largo del mundo. Es por ello que su inserción debido a la influencia de la Carta Interamericana de Garantías Sociales suscrita en Bogotá, Colombia en el año 1948⁴⁹ Donde expresa que debe existir el reconocimiento de la jurisdicción especial de trabajo a nivel internacional. En la exposición de motivos del TITULO XL de la creación de la Constitución, no se encuentra la jurisdicción especial de trabajo, sino que su reconocimiento se incorpora en la Constitución de 1950.⁵⁰

A partir de la Constitución de 1950 se marca la pauta, ya que en la Constitución de 1964 y la de 1983 se reconoce la jurisdicción especial del trabajo en el Estado salvadoreño. En referencia a la creación de los tribunales de trabajo, estos se crearon por el decreto N°48 de La Junta de Gobierno de El Salvador del año 1960, donde sus considerandos son:

⁴⁹ Animados por el hecho de que es anhelo vehemente de los países de América la conquista de esa justicia social; Unificados en los conceptos de que uno de los objetivos principales de la organización internacional presente es el logro de la cooperación de los diversos Estados en la solución de los problemas del trabajo, y de que es de interés público, desde el punto de vista internacional, la expedición de una legislación social lo más completa posible que dé a los trabajadores garantías y derechos en escala no inferior a la indicada en las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

⁵⁰ Unidad Técnica Ejecutora UTE, "Las Constituciones de la Republica de El Salvador, 1824-1962" (San Salvador, El Salvador, 1993), 765.

I. Que conforme al Art. 3° de la Ley Transitoria para la aplicación del régimen constitucional, decretada por la Asamblea Constituyente Nacional el siete de septiembre de mil novecientos cincuenta, se ordenó que los organismos dependientes del Poder Ejecutivo con Jurisdicción en Materia de Trabajo continuarían con Jurisdicción en materia de trabajo hasta que se crearan los Tribunales de trabajo que establece la Constitución.

II. Que para darle plena efectividad a lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política en cuanto a que corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, es necesario decretar en forma impostergable la ley que ha de crear los Tribunales que como integrantes del Poder Judicial sustituyen a los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de la Jurisdicción Laboral.⁵¹

2.3 Definición de jurisdicción

La palabra jurisdicción proviene de la expresión latina “iuris dictio” el Derecho alude a la función que desempeña el estado por medio de los jueces y tribunales que administran la justicia. La jurisdicción ha sido definida por los autores en forma muy diversa y hasta la fecha no se encontró un concepto uniforme entre los tratadistas. Alfredo Roco define la jurisdicción, como la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción del interés tutelado por el derecho, cuando por algún motivo no se realiza la norma jurídica que los tutela.

La doctrina define la jurisdicción *“como la función por medio de la cual el Estado procura la existencia y la extensión de una regla de derecho, en el*

⁵¹ Corte Suprema de Justicia de El Salvador, “*Revista Judicial*”, n. 485 (1960): 33.

caso de una violación o de contienda, y ordena las medidas necesarias para asegurar su respeto". Alfredo Roco enseña que la función jurisdiccional o judicial es, pues, la actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.⁵² Hugo Alsina y David Lascano, exponen que de todas las definiciones se deduce un concepto fundamental que parece suficiente a los fines del estudio: desde que se prohíbe a las personas hacerse justicia por mano propia. El Estado asume la obligación de administrar justicia, de lo cual deriva la acción, o sea el Derecho de requiere la intervención del Estado para el esclarecimiento o a la protección de un Derecho.

La jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver mediante sentencia, las cuestiones litigiosas que les sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones; y es una función que ejerce el Estado, cuando entre dos partes media un conflicto de intereses, para resolver dicho conflicto como tercero imparcial, con el fin de procurar la actuación de la ley.⁵³

2.4 Definición de jurisdicción especial de trabajo

La función de la jurisdicción especial de trabajo es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en los litigios que se promuevan dentro de la rama social del Derecho. El ordenamiento de esta función se condensa en la ley de procedimiento laboral. La única institución jurisdiccional contenciosa en la rama social del Derecho de Trabajo.

⁵² Ávila, "*Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño*", 44.

⁵³ *Ibíd.*, 46.

2.5 Principios de la jurisdicción especial de trabajo

La jurisdicción especial de trabajo cuenta con los siguientes principios:

- a) La Jurisdicción es única: la jurisdicción como potestad sólo puede ser una, siendo conceptualmente imposible que un Estado como El Salvador tenga más de una jurisdicción.
- b) Cuando se habla de jurisdicción ordinaria o especial, civil o penal, etc., se está partiendo del desconocimiento de lo que la jurisdicción trata.⁵⁴
- c) Indivisibilidad de la Jurisdicción: todos los órganos dotados de la misma la poseen en su totalidad; no se puede tener solamente una parte de jurisdicción.
- d) Indelegabilidad de la jurisdicción: de modo que cuando a un órgano judicial se le otorga jurisdicción el titular de éste no puede delegarla, ni siquiera por igualdad de grado.⁵⁵

2.6 Características de la jurisdicción especial de trabajo

La jurisdicción especial de trabajo posee las siguientes características:

- a) Es autónoma, puesto que cada Estado la ejerce soberanamente;
- b) Es exclusiva, pues el Estado es el único que la aplica con exclusión de otros;

⁵⁴ Juan Montero Aroca y Mauro Chacón Corado, *Manual de Derecho Procesal Civil Guatemalteco* (Guatemala: Magna Terra, 1999), 27.

⁵⁵ *Ibíd.*

- c) Es independiente frente a los órganos del Estado y frente a los particulares y único;

La Tratadista Crista Ruiz Castillo de Juárez⁵⁶ establece como caracteres de la jurisdicción judicial, los siguientes:

- a) Servicio Público: la jurisdicción judicial realiza una función de naturaleza pública puesto que la actividad de los jueces está regulada por normas de carácter imperativo y, como consecuencia, los administrados tienen derecho a ejercitar sus acciones en igualdad de condiciones. Este derecho se encuentra protegido legalmente por la denominada tutela jurisdiccional, por recursos y por sanciones impuestas a los funcionarios que las violen.
- b) Derecho Público y subjetivo del Estado: a este derecho se someten y sujetan las personas independientes a toda clase de relación material privada.
- c) Deber del Estado: toda persona tiene el derecho de pretender, bajo ciertas condiciones, que se le administre justicia por el órgano jurisdiccional sin que éste pueda dejar de hacerlo en ninguna circunstancia, esto implica que no puede denegar, retardar o mal administrar justicia.
- d) Ejercicio dentro de los límites del Estado: es dentro de los límites establecidos del Estado territorialmente hablando, que se ejercita la potestad de aplicar las leyes.

⁵⁶ Corado, *Manual de Derecho Procesal Civil*, 28.

- e) Ejercicio sobre personas y cosas que existen dentro del territorio del Estado: el imperio de la ley se extiende y ejerce, a todos los habitantes del Estado, nacionales o extranjeros, situados en el mismo.
- f) Indelegable e igualitario.⁵⁷

Así es como finaliza el segundo capítulo concerniente al Marco Doctrinario de la Jurisdicción Especial de Trabajo, sus principios y características propias, aplicables en el ámbito laboral de El Salvador y otros países.

⁵⁷ Corado, *Manual de Derecho Procesal Civil*, 29.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA JURISDICCION ESPECIAL DE TRABAJO

El propósito del presente capítulo es dar a conocer y desarrollar el tema de la evolución de la Jurisdicción Especial de Trabajo en la Constitución de la República y como se vincula legislación secundaria, cuál ha sido su aporte o si ha existido una violación por parte de las leyes hacia la misma; se desarrollará cual es la importancia que tiene dentro de los Tratados Internacionales.

3.1 Norma primaria

3.1.1 Constitución de la Republica de El Salvador

La Constitución de la República de El Salvador, siendo la ley primaria de la nación, establece los principios generales y fundamentales para la protección de los Derechos de la sociedad salvadoreña. Dicho cuerpo legal establece en su título II, capítulo uno, sección primera, Los Derechos Individuales, en razón de la protección de estos, se forma un ordenamiento jurídico de esquemas generales, por lo que en el Artículo 2 de la norma jurídica en comento, se establece que 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 a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.⁵⁸ De acuerdo a lo establecido en el artículo anteriormente citado, se toma al trabajo como un derecho individual de todo ser humano, el cual es

⁵⁸ Constitución de la Republica de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

uno de los fines del Estado, y por medio del que se logra el bienestar económico y el bien común. En la sección segunda del capítulo II, Trabajo y Seguridad Social, de la Constitución, establece en su Artículo 37 que el trabajo es una función social, el Estado debe de garantizar el trabajo y que éste no es considerado un artículo de comercio.

La jurisprudencia de El Salvador menciona que sobre el núcleo del derecho al trabajo, el mismo está constituido por el reconocimiento y la protección a la capacidad que tiene la persona humana para exteriorizar su energía física y psíquica con el objetivo de conseguir un fin determinado; fin que, por trascender en su beneficio de los meros efectos referidos al mismo trabajador, a beneficios económicos, sociales y culturales de la comunidad, pasa a convertirse en una función social; derecho que en la ley suprema se reconoce como fundamental.⁵⁹

El Estado de El Salvador debe emplear todos los recursos que estén a su alcance para proporcional ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de unan existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de la persona con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o como función social.

El Artículo 37 de la Constitución reconoce al trabajo como Función Social, ya que los trabajadores, disponen de su fuerza de trabajo para beneficio personal y una fuerza social para el bienestar de la sociedad. Por lo tanto, al ser una función social se debe contar con una Jurisdicción Especial de Trabajo, es por ello que tiene su reconocimiento constitucional, partir de la Constitución salvadoreña de 1950, cuando por primera vez en su Artículo 81,

⁵⁹ Sala de lo Civil, *Recurso de Casación*, Referencia: 103-C-2005, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005).

menciona el principio de la Jurisdicción especial, pero esto se debió que a lo largo de la historia se iban reconociendo Derecho sociales y del trabajador a lo largo del mundo.

Se debe de entender por Derecho Social el conjunto de Principios, Instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.⁶⁰ Es por ello que su inserción debido a la influencia de la Carta Interamericana de Garantías Sociales suscrita en Bogotá, Colombia en el año 1948,⁶¹ donde expresa que debe existir el reconocimiento de la Jurisdicción especial de trabajo a nivel internacional.

La Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.⁶²

La Carta de Garantías Sociales no tiene vinculación para El Salvador como lo tienen los instrumentos que anteriormente se mencionaron, debido a que es de naturaleza “declarativa” y ha sido considerada como la declaración de los derechos sociales del trabajador. No obstante, lo anterior, contiene el

⁶⁰ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo derecho procesal del trabajo: teoría integral*, 3ª ed. (México: Porrúa, 1975), 83.

⁶¹ Animados por el hecho de que es anhelo vehemente de los países de América la conquista de esa justicia social; Unificados en los conceptos de que uno de los objetivos principales de la organización internacional presente es el logro de la cooperación de los diversos Estados en la solución de los problemas del trabajo, y de que es de interés público, desde el punto de vista internacional, la expedición de una legislación social lo más completa posible que dé a los trabajadores garantías y derechos en escala no inferior a la indicada en las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

⁶² Urbina, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, 84.

reconocimiento expreso más claro sobre la Jurisdicción Especial de Trabajo a nivel internacional.

El artículo 36 de la carta denominada “Jurisdicción del Trabajo” establece que en cada Estado debe existir una Jurisdicción Especial de Trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos, como puede valorarse contiene casi el texto exacto del reconocimiento que le dio la Constitución de la República a la Jurisdicción especial de trabajo desde el año de 1950.⁶³

Desde la Constitución del año de 1950 se marca esa pauta, ya que en la Constitución de 1962 y 1983 por igual reconocen la Jurisdicción Especial del Trabajo en el Estado Salvadoreño. En referencia a la creación de los tribunales de trabajo, estos se crearon por el decreto N°48 de La Junta de Gobierno de El Salvador del año 1960 en el cual en sus considerandos literalmente dicen así:

- III. Que conforme al Art. 3° de la Ley Transitoria para la aplicación del régimen constitucional, decretada por la Asamblea Constituyente Nacional, el siete de septiembre de mil novecientos cincuenta, se ordenó que los organismos dependientes del Poder Ejecutivo con Jurisdicción en Materia de Trabajo continuarían con Jurisdicción en materia de trabajo hasta que se crearan los Tribunales de trabajo que establece la Constitución.
- IV. Que para darle plena efectividad a lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política, en cuanto a que corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo,

⁶³ UTE, “Las Constituciones de la República de El Salvador”, 765.

es necesario decretar en forma impostergable la ley que ha de crear los Tribunales que como integrantes del Poder Judicial sustituyen a los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de la Jurisdicción Laboral.⁶⁴

La transición de las diferentes Constituciones de la República de El Salvador, dentro de estas se enmarca la Jurisdicción Especial de Trabajo, lo cual fue benefactor para los empleados, abriendo paso a una legislación secundaria que regularía una Jurisdicción Especial de Trabajo.

3.2 Referencia histórica constitucional

3.2.1 Constitución política de El Salvador de 1950

En la Constitución de 1950 se hace un verdadero reconocimiento a la Jurisdicción especial de trabajo. Lo importante de esta carta magna se ubica en el TITULO IV “los poderes públicos”.⁶⁵ El Artículo 81 contenido en el CAPITULO III, titulado “Poder Judicial”, establecía que el poder judicial iba a ser ejercido por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establecieran las leyes secundarias. Corresponde a este poder la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil y Laboral, es acá donde se reconoce la Jurisdicción Laboral; ya que anteriormente hacía alusión solo a las otras materias y en ningún momento se mencionaba lo respectivo al trabajo.

⁶⁴ Corte Suprema de Justicia de El Salvador, “*Revista Judicial*”, n. 485 (1960): 33

⁶⁵ UTE, “Las Constituciones de la Republica de El Salvador”, 765.

En la Constitución de El Salvador de 1950 también se crearon otras instituciones jurídicas como la inembargabilidad del salario y se reconocen las prestaciones sociales en la cuantía que establezca la ley, salvo por obligaciones alimenticias.

Se prohíbe la inembargabilidad de los instrumentos que el trabajador necesite o se auxilie para desempeñar su trabajo; se dispone que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excedería de ocho horas; y la semana laboral constaría de cuarenta y cuatro horas. El reconocimiento que hace el constituyente a la especialidad que demandaba en razón de los conflictos laborales se refleja en el artículo 82 de esta Constitución en donde establecía que “El trabajo es una función social, y goza de la protección del Estado por lo tanto no es considerado como artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que considere necesarios y que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, sea este manual o intelectual, asegurando de tal forma el bienestar para él y su familia que les permitan vivir en condiciones económicas favorables. También el Estado desarrollara programas o políticas públicas convenientes para evitar y prevenir la vagancia.⁶⁶

La Constitución entró en vigor el día 14 de septiembre de 1950, según lo establecía su Artículo 226, sin embargo, por medio del decreto número 15, de la Asamblea Nacional Constituyente, decretó la ley Transitoria para la aplicación del régimen constitucional, que establecía que los organismos dependientes del poder ejecutivo que tienen potestad jurisdiccional en materia de trabajo, continuaran ejerciéndola hasta que se creen los

⁶⁶ Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950).

tribunales de trabajo que establece la carta magna. Con base en lo anterior se puede decir que antes de la creación de los tribunales de trabajo, eran organismos dependientes del Poder Ejecutivo los que tenían la potestad de dirimir los conflictos de trabajo.

3.2.2 Constitución política de El Salvador de 1962

A partir de la Constitución de 1950, se mantuvo idéntico el texto de los artículos que regulaban el establecimiento de la jurisdicción especial de trabajo. En el TITULO XI de la misma, correspondiente al “Régimen de Derechos Sociales”, contenía el Capítulo II denominado Trabajo y Seguridad Social, en cuyo artículo 193 se encontraba el texto que literalmente decía: se establece la Jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

3.2.3 Constitución política de El Salvador de 1983

La Constitución 1983, al igual que en su antecesora, hace referencia a la jurisdicción especial de trabajo; al encontrarse en el capítulo II denominado “Derechos Sociales” la Sección Segunda titulada “Trabajo y Seguridad Social.” El Artículo 49 de la Carta Magna⁶⁷ hace referencia a la Jurisdicción Especial de Trabajo, en cuanto a que los procedimientos en materia Laboral

⁶⁷ Artículo 49.- Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.

serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. De conformidad con lo anterior, se concluye que el reconocimiento constitucional de la Jurisdicción Especial de Trabajo, es relativamente nuevo en el medio jurídico, pues como ya se mencionó data de la Constitución de 1950, aunque fue poco a poco que se fue incluyendo en sus textos algunos reconocimientos de los derechos sociales de los trabajadores dando por lo tanto a los juicios laborales la importancia y especialidad que estos tienen.

3.3 Normativa secundaria

3.3.1 Código de Trabajo

En 1963 se aprobó el primer Código de Trabajo, especificando en los artículos 2 y 3 a quienes se les aplicaría el mismo, este último concede a los empleados de las Instituciones Oficiales Autónomas el derecho a formar sindicatos y contratación colectiva. El Código de Trabajo de 1972 especifica al ISSS, como Institución Oficial Autónoma, aplicándoseles por lo consiguiente sus disposiciones.

El Código de Trabajo abarca la mayoría de trabajadores y establece el objeto de esta ley en su artículo 1 que literalmente dice: *“el presente código tiene por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores estableciendo sus derechos y obligaciones y se pone en principio que tiene al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores”*.⁶⁸

El libro cuarto del Código de Trabajo, en el título primero se encuentra el epígrafe de la jurisdicción, competencia y capacidad de las partes. Para poder desarrollar en que consiste este apartado es preciso mencionar en

⁶⁸ Código de Trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa 1972)

términos muy generales que al hablar de jurisdicción y a la función jurisdiccional es la potestad que da el Estado a determinados jueces, es por eso quizás de las más importantes a pesar de ser la menos estudiada y tratarse común dentro de la normativa legal. En la organización jurídica especial de trabajo tiene su fundamento en el Artículo 45 de la Constitución de la Republica de El Salvador, en el cual se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permita la rápida solución de los conflictos.

Para Eduardo Couture *“la jurisdicción es una función pública del Estado, el cual por intermedio de órganos competentes, actuando con arreglo a un proceso adecuado, decide conflictos y causas mediante resoluciones con efecto del derecho y la realización de sus fines propios.”*⁶⁹ Ahora bien, la función jurisdiccional sirve de complemento a la norma de Derecho, ya que mediante ella las partes interesadas exigen del Estado que desarrolle aquella, a fin de remover los obstáculos que se oponen para que la norma sustantiva sea aplicada efectivamente, aún en contra de la voluntad del obligado.

La función jurisdiccional no tiene solo por finalidad hacer que tenga vivencia la norma de derecho, sino que tiene también por mira satisfacer en forma real y concreta, ciertos intereses protegidos en forma general y abstracta por aquella norma. Estos intereses representan los derechos subjetivos que emanen precisamente de la ley.

La norma que establece la obligación de pagar indemnización al trabajador que fuere despedido injustamente de sus labores, conlleva el fin de asegurar

⁶⁹ Eduardo Raúl Stafforini, *Derecho Procesal Social* (Argentina: Tipográfica Editora, 1955), 48

en lo posible su estabilidad en el trabajo; en este ejemplo existe un interés por parte del trabajador de que no se le despida sin pagarle previamente una indemnización. Toda norma tiene pues como objeto, satisfacer determinados intereses.⁷⁰

Para que la función jurisdiccional exista, es preciso que haya dos intereses opuestos, pretendiendo ambos estar protegidos o amparados por la norma de derecho material. Pero solamente uno de ellos está protegido por la norma; el otro interés es un interés simple. Resulta que el Estado ignora cuál de esos dos intereses está efectivamente amparado por la norma, es entonces que se presenta la duda para el Estado; por consiguiente, éste no puede determinar a priori, cuál de esos dos intereses está protegido por la norma del derecho, en vista de esta duda, es que el Estado desarrolla la Función Jurisdiccional.

Una vez que la duda se ha disipado por medio del proceso de conocimiento, y se ha logrado establecer quién de las dos partes es el legítimo titular de ese interés, puede surgir la segunda fase del proceso (proceso de ejecución), pero únicamente en el caso de que el sujeto de obligaciones se resista a cumplir espontáneamente la decisión del Estado de amparar el interés protegido en abstracto por la norma jurídica. Las partes o partes en el juicio pueden tener dudas sobre el derecho cuestionado, y esa duda la disipa el Estado mediante su decisión que se plasmará en la sentencia definitiva, la cual será de obligatorio cumplimiento para la parte perdedora.

El desarrollo de la función jurisdiccional está regulado por el Derecho Procesal, y que referido a la materia laboral es reglamentaria por las normas del Derecho Procesal de Trabajo. Suele afirmarse que la competencia es la

⁷⁰ Stafforini, *Derecho Procesal Social*, 49.

medida de la jurisdicción, es decir, todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen la misma competencia, ya sea ésta por razón del territorio, por razón de la materia, por razón de grado o por la valoración económica objeto del proceso.

La competencia es la facultad o potestad que tiene un órgano determinado del Estado de dirimir los conflictos de intereses o conocer de un asunto o grupo de asuntos determinados. La diferencia entre jurisdicción y competencia es de naturaleza cuantitativa, o sea que en su esencia es la misma cosa.⁷¹

La jurisdicción es la potestad en abstracto de ejercer la función jurisdiccional; la competencia es la facultad que tiene determinado órgano del Estado de conocer en determinado asunto. En otras palabras, se llama jurisdicción cuando se atribuye al Estado en abstracto, es decir, en forma general, y competencia es la jurisdicción del Estado conociendo en determinado asunto o controversia de cualquier clase que fuere.

El Artículo 369 del Código de Trabajo de El Salvador establece que corresponde a los jueces de lo laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicio individuales y conflictos colectivos de carácter jurídico, con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo, conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieran lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

⁷¹ Stafforini, *Derecho Procesal Social*, 50.

Este artículo rompe con el esquema de la Jurisdicción Especial de Trabajo cuando dice la ley: “y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo”, se refiere a todos aquellos jueces que están al frente de los Juzgados de lo Civil y jueces de Primera Instancia, esta facultad solo la establece la Ley Orgánica Judicial, en el Artículo 20, el cual dice literalmente: “los Juzgados con Jurisdicción en lo Civil de los distritos Judiciales en que no haya Juzgado de lo Laboral tendrán competencia para conocer en Primera Instancia de los conflictos de Trabajo que determine la ley”,⁷² pero no es así en San Salvador, ya que en la ciudad, si existen Juzgados de lo Laboral, por lo que esta disposición hace una violación a la Jurisdicción Especial de Trabajo porque se rompe el Principio del Juez Natural, cuando se les da la facultad de conocer de un conflicto de Trabajo a un Juez de Primera Instancia y no a un Juez de lo Laboral.

3.4 Ley del Servicio Civil

En 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 la Ley del Servicio Civil, la cual era una necesidad para regular la permanencia en el cargo del empleado, ya que era imperante la necesidad de crear dicha ley que regulara la relación entre el Estado y sus servidores, y además donde se estableciera cuáles deberían de ser sus derechos y obligaciones, por lo que se le da paso a la creación de la misma.

Desde la Constitución de 1950 no se había dicho nada de una legislación sobre dicha materia, y habían transcurrido más de diez años y la esperanza de los servidores del Estado no florecía, es así, que el día 24 de noviembre

⁷² Ley Orgánica Judicial (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

de 1961, se aprueba la Ley del Servicio Civil⁷³ la cual entraría en vigencia el 1 de mayo de 1962, y llenaría las satisfacciones de los servidores del Estado y se estaría regulando la verdadera carrera administrativa, es decir, la que regulan las relaciones de los servidores del Estado frente a este. Encontrándose en el poder un gobierno de hecho como lo era el Directorio Cívico Militar, el cual estaba facultado para tal circunstancia.

No se puede dejar fuera los argumentos que se han hecho por algunos autores donde dicen que la Ley del Servicio Civil es inconstitucional, ya que fue decretada sancionada y promulgada por un gobierno de hecho, lo cual no resultó ser cierto, porque según el Decreto número cuatro de fecha tres de enero de 1962, la que establece en su artículo 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 Artículo 2 del mismo Decreto”. Por lo que se puede asegurar que la Ley del Servicio Civil es Constitucional, porque si bien es cierto que dicha ley fue promulgada por un gobierno de hecho, este había alcanzado su legitimidad por el reconocimiento de la colectividad porque habían aceptado las actuaciones del Directorio Cívico Militar. ⁷⁴

El Directorio Cívico Militar fue quien asumió las funciones legislativas, ejecutivas y judiciales de conformidad con lo que se atribuía las facultades constituciones correspondientes a la Asamblea Legislativa, señaladas en el

⁷³ Ley del Servicio Civil, (El Salvador, Directorio Cívico Militar, 1961).

⁷⁴ Alejandra Muñoz Vaud, “El juicio ordinario de trabajo” (Tesis Doctoral, Universidad de El Salvador, 1968), 68.

Artículo 46 de la Constitución de 1950, la cual según el Decreto número uno del 25 de enero de 1961 se encontraba vigente, además se puede afirmar que dicha ley llena los requisitos para constituir ley de la República, la cual con el correr del tiempo ha sufrido reformas en diferentes artículos.

Se puede observar existen factores que interviene de una forma u otro con la estabilidad de los empleados público, siendo estos un elemento importante dentro de una institución pública y por el hecho de no cumplir con sus obligaciones afectan los derechos de las personas.⁷⁵

La Ley del Servicio Civil en el Capítulo V, de los derechos, deberes y prohibiciones en el artículo 29 establece que los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozarán de los derechos siguientes: de permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrían ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutado, trasladado o rebajados de categoría, sino en los casos y con los requisitos que establece la ley.

Lo que se busca con el artículo 29 de la Ley del Servicio Civil es evitar los despidos arbitrarios, protegiendo así al trabajador y a su familia, evitando la desocupación y el desempleo, frente a este derecho tan indispensable e importante ya que, por medio de él, todo ser humano llega a obtener un nivel de vida digna. 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; considerándose que ello implica necesariamente protección y respeto al principio de la estabilidad laboral, en relación entre trabajador y patrono.

⁷⁵ Vaud, "El juicio ordinario de trabajo", 69.

3.5 Normativa internacional

En El Salvador tanto el Órgano Ejecutivo como el Legislativo participan en la celebración y ratificación de los tratados internacionales. De acuerdo con la Constitución de El Salvador de 1983, el Artículo 168 numeral 4º, el Órgano Ejecutivo, específicamente el Presidente de la Republica tiene la facultad de celebrar Tratados y Convenciones Internacionales, someterlos a ratificación de la Asamblea Legislativa y vigilar su cumplimiento.

En la facultad que la Constitución confiere al Presidente de la Republica de celebrar Tratados Internacionales, esta explicita también la obligación de someterlos a la ratificación de la Asamblea Legislativa y así mismo, le corresponde al Ejecutivo vigilar el cumplimiento de los tratados, una vez han sido ratificados. Además, le compete al Órgano Ejecutivo providenciar el depósito o canje de los instrumentos de ratificación.

El Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo⁷⁶ en el Art. 32 numeral 2º menciona que le corresponde al Ministro de Relaciones Exteriores gestionar, negociar y firmar Tratados, Convenciones y Acuerdos Internacionales, oyendo la opinión de la Secretaria interesada por razón de la materia cuando fuere el caso. La ratificación de un convenio o tratado internacional.

La Asamblea Legislativa tiene la facultad privativa de ratificar los tratos y convenciones celebrados por el Ejecutivo de acuerdo con la disposición constitucional del Art. 131 numeral 7º cuando menciona que le corresponde ratificar los tratados pactos que celebre el Ejecutivo con otros Estados u Organismos Internacionales, o denegar su ratificación.

⁷⁶ Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo (El Salvador, Consejo de Ministros, 1989).

El artículo 131 numeral 7º de la Constitución de El Salvador es una norma básica que reestablece dándole la atribución al Legislativo de poder ratificar los Tratados o pactos que celebra el Ejecutivo, o denegar su ratificación. Como corolario de esta disposición se cita el artículo 145 de dicha norma jurídica en que se le prohíbe en la Asamblea Legislativa ratificar los tratados o convenciones en que se restrinjan o afecten de alguna manera las disposiciones constitucionales.

Sería el caos en un tratado ya aprobado o en fase de negociación, si se diera el caso de que hubiera una disposición que, en alguna forma pudiera restringir o afectar normas de la Constitución; en este planteamiento, el Órgano Ejecutivo tendrá dos vías:

- a) No Firmar el Tratado

- b) Firmarlo con reservas expresas de la disposición pertinente para que el legislativo pudiera ratificarlo confirmando al mismo tiempo la reserva hecha al tiempo de la firma.

En casos excepcionales se requerirá el voto de las tres cuartas partes de los diputados electos de la Asamblea Legislativa para la ratificación de un tratado o pacto.

3.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Es imposible comenzar este análisis acerca de los instrumentos jurídicos internacionales que protegen el derecho al trabajo sin que previamente se haga referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, instrumento que reúne aquellos ideales comunes hacia los cuales debe

encaminarse la política de los Estados. Es así que el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos con la finalidad que se respeten y se reconozcan los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

El artículo 23 del cuerpo legal en estudio, en el primer numeral consolida el derecho que toda persona tiene al trabajo, así como la protección contra el desempleo, a “contrario sensu” nadie puede ser privado de este derecho, ya sea por razones de discriminación de sexo, raza, opinión política, etc. el cual literalmente dice: Artículo 23 1. *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*.⁷⁷

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos hace referencia al derecho que tiene todo trabajador de conservar su empleo y de mantenerse en el mismo en condiciones dignas para el desarrollo económico y social. Entonces se podría decir que la estabilidad es como una garantía para el trabajador, de permanecer en su puesto de trabajo durante la relación laboral que este tenga, en este caso con la administración pública.

3.5.2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia en 1948, y en uno de sus considerandos estipula que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones

⁷⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas ONU, París, Francia, 1948).

nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y alcanzar la felicidad.

El artículo 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que *“toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”*.⁷⁸ (Estipulado como Derecho al trabajo y a una justa retribución).

Es necesario recalcar que el Estado está en la obligación de crear condiciones que garanticen la ocupación laboral, la estabilidad y remuneración justa, el salario que el trabajador dependiente reciba como contraprestación por el desempeño de su labor, deberá ser digno, equitativo y proporcional a la importancia de la misma, pero principalmente esta retribución deberá ser suficiente, de manera que posibilite su subsistencia. El salario debe tener el alcance suficiente para solventar las necesidades básicas del grupo familiar del asalariado, sin lo cual carecería la remuneración del carácter de “justa”.

La justicia en la retribución es un derecho social del trabajador, que gracias a su consagración Constitucional debe prevalecer por encima de las remuneraciones que podrían surgir de conjugar la oferta y la demanda (tesis liberal de salario justo), o bien de la que podrían pactar en forma directa y libre empleador y empleado, ya que para la determinación del "salario justo" deberán valorarse, además de la importancia del trabajo prestado, las

⁷⁸ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Organización de Estados Americanos OEA, Bogotá, Colombia, 1948).

necesidades en materia alimentaria, de salud, vivienda, indumentaria, y educación obligatoria, no solo del trabajador, sino también de su núcleo familiar.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre estipula no solo derechos para el empleado, sino que también deberes para el mismo⁷⁹, el artículo 37 de dicha declaración establece que toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad. Deber del trabajo siendo así que los principales deberes laborales son:

- a. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, conforme a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con las derivadas de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento.
- b. Observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que se adopten.
- c. Cumplir las órdenes e instrucciones de los funcionarios, maestros de taller y monitores, en el ejercicio regular de sus facultades.
- d. Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de trabajo y de la productividad.

⁷⁹ Artículo 36 - Toda persona tiene el deber de pagar los impuestos establecidos por la Ley para el sostenimiento de los servicios públicos.

3.5.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos⁸⁰ el Artículo 6 el cual dice:

- a. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

- b. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico- profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

⁸⁰ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas ONU, New York, Estados Unidos de América, 1966).

3.5.4 Convenio 151

El convenio 151 fue adoptado el 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo⁸¹ en su sexagésima cuarta reunión, entrada en vigor: 25 de febrero de 1981. Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos. Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo).

Los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio.

⁸¹ Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, Suiza, 1978).

CAPITULO IV

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

El propósito del presente capítulo es desarrollar los antecedente históricos de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, asimismo, el espíritu de la ley y como ésta se crea para regular los Derechos de los excluidos por la ley del Servicio Civil, también dar a conocer el objeto de la ley, los sujetos procesales que intervienen, los Bienes Jurídicos que esta tutela, los órganos a los que les da competencia la ley, así como también la incompetencia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil en cuanto a la aplicación de la ley a dicho proceso y la aplicación de los recursos que admite la ley.

4.1 Antecedentes históricos

Las principales innovaciones que trae la Constitución salvadoreña de 1983, sobresale la amplitud que se le otorga a la principal garantía de seguridad jurídica; esto es: la Garantía de Audiencia para algunos empleados públicos⁸²

El artículo 11 de la Constitución de la Republica menciona que ninguna persona puede ser privada de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencido en juicio con arreglo a las leyes. Dicha carta

⁸² Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de Los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1990).

magna introdujo una amplia esfera de protección no solo novedosa, si no que implica en el fondo el complemento justo y necesario al Artículo 247 de la norma en comento, que reconoce a toda persona el derecho de pedir amparo ante la Sala de Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por violación de los derechos que otorga la constitución, por otro lado, es la misma, el derecho de la persona a la seguridad jurídica, se encuentra no solo en la parte programática y teleológica de la misma (Artículo 1), sino que, ya en concreto como derecho individual en su Artículo 2, a la par de otros derechos como el derecho de la vida, integridad física y moral, la libertad, el derecho al trabajo, a la propiedad y posesión. No está de más recordar, que la anterior Constitución Salvadoreña de 1972, la regla constitucional del juicio previo se limitaba al derecho de la vida, la libertad y la posesión.⁸³

El artículo 271 de la Constitución vigente, ordenó a la Asamblea Legislativa armonizar con la Constitución las leyes secundarias de la República dentro de un año contado a partir de la fecha vigente de la misma, veinte de diciembre de 1983, esto dada la magnitud de la tarea, no se ha cumplido totalmente.

Respecto al artículo 11 de la Constitución, las personas naturales o jurídicas afectadas por actos de autoridad lesivos de derecho, acudieron al juicio de amparo ante la Sala de lo Constitucional para que ésta hiciera prevalecer la ley suprema frente a los actos de autoridad y frente a las omisiones legislativa ya señalada. Esto se dio fundamental mente en aquellos casos en los que no existía ley que estableciera la causa razón o motivo para privar un derecho, ni la forma ni el procedimiento para hacerlo. Concretamente,

⁸³ José Luis Morales Henríquez et. al., “La estabilidad laboral en el marco de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa” (Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2007), 100.

acudieron a la sala en busca de amparo constitucional, y en muchos casos lo obtuvieron, en especial los empleados públicos que habían sido privados de sus cargos sin forma de juicio, por el hecho de no estar comprendidos en la llamada carrera administrativa que establece la ley del servicio civil.

En los casos mencionados previamente, la jurisprudencia de la anterior Sala de lo Constitucional y que comparte plenamente la actual corte, es de que salvo aquellos casos exceptuados por la propia Constitución de lo preceptuado por el artículo 11 de la misma y que excluyen a determinados funcionarios del derecho a la garantía de audiencia o lo sujetan a reglas especiales, todo empleado público goza de la garantía de audiencia, esto es hacer oído y vencido en juicio previo, para ser privado del ejercicio de su empleo o cargo, no obstante no está protegido por la ley del servicio civil, pues esta última no solo contiene una forma especial de garantía de audiencia, sino que además al establecer la carrera administrativa, desarrolla otros derechos y los regula, como son: traslados y suspensiones y los correspondientes recursos (artículo 219 Cn.).⁸⁴

La garantía de audiencia no solo es un mandato constitucional si no una necesidad el de establecer un procedimiento breve y sencillo, que garantice en sus cargos a los empleados, pero a su vez garantice a la sociedad contra los abusos y negligencia de los mismos. Estableciendo tal como lo hace la ley del servicio civil, los deberes y obligaciones que les competen a fin de garantizar la seguridad jurídica al trabajo específico y además una mayor eficacia de la administración pública, en beneficio del interés general.

La Corte Suprema de Justicia estima que la facultad y competencia constitucional para conocer de procedimiento administrativo de la garantía de

⁸⁴ Henríquez et al., "La estabilidad laboral en el marco de la ley", 101.

audiencia, corresponde a ciertos tribunales y dentro de estos por ser los jueces de paz los demás amplia distribución territorial, que por su formación están más cerca de los criterios de justicia y equidad que deben de prevalecer en estos casos, los que deban de conocer en primera instancia, siendo recurrible sus resoluciones en revisión ante el juez de primera instancia correspondiente.

Con el proyecto de Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, la Corte Suprema de Justicia cumple con sus obligaciones constitucionales establecidas en los artículos 133, 172, 182, de la Constitución.⁸⁵

La Ley de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos dentro de la Carrera Administrativa nace como un mecanismo de protección a todos aquellos trabajadores que no están comprendidos dentro de la carrera administrativa como, por ejemplo, todos aquellos trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o los que están contratados por medio de un contrato. Ahora bien, la propuesta del proyecto está sustentada en el artículo 219 de la Constitución de la República que además crea la carrera administrativa. Se dice “pretende sustentarse” porque el Artículo 219 de la Constitución, no manda a crear la ley que regule solamente la carrera administrativa sino la ley que regule el servicio civil, cuyo ámbito de comprensión y extensión es mucho más grande que el de la carrera administrativa.

La Ley de la Garantía de Audiencia, en cuyos considerandos establece, que la misma ley, responde a la necesidad de regular las obligaciones y deberes de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa, así

⁸⁵ Henríquez et al., “La estabilidad laboral en el marco de la ley”, 102.

como las causas y procedimientos para su destitución, de tal forma que, dichos sujetos se encuentran garantizados en cuanto a su derecho de audiencia, por una legislación diferente a la Ley del Servicio Civil y el Código de Trabajo.

La Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos dentro de la Carrera Administrativa se decretó el 8 de marzo de 1990 y entró en vigencia el día 9 de abril de 1990, fecha en las que ya se encontraba rigiendo la Constitución de 1983; y que esta Constitución sólo garantiza la estabilidad en sus cargos a los empleados públicos.

Se recurre a las normas de interpretación de la ley, contenidas en el Código Civil⁸⁶ especialmente al establecer: que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu; que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; que lo favorable o contrario de una disposición no se tomará en cuenta para ampliar o restringir su interpretación; y que la extensión que deba darse a toda ley se determinará por su genuino sentido y según las reglas de interpretación antes dichas, artículos 19, 20 y 23 Código Civil.

El nombre de la Ley es el que determina su campo de aplicación como se mencionó anteriormente, es decir, se aplica en aquellos casos que los servidores públicos, por su condición de “funcionarios” o porque detentan un cargo denominado “de confianza”, se encuentran exceptuados de la protección que ofrece la Ley de Servicio Civil; en consecuencia, en estado de vulnerabilidad e indefensión, generando situaciones de confusión que daban vida a numerosas demandas de Amparo Constitucional.

⁸⁶ Código Civil (El Salvador, Decreto Ejecutivo, 1859).

Es necesario que la ley prevea el fin de esta relación frente al incumplimiento de obligaciones, superando las relaciones rígidas entre el empleador y el trabajador. Es así mismo indispensable que se adopten medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las leyes, salvaguardando las relaciones jurídicas de naturaleza permanente. Es importante e indispensable que las leyes garanticen en forma real toda relación jurídica de naturaleza estable, ello implica la responsabilidad del Estado, de la población económicamente activa y el deber de quienes están llamados a invertir capitales a fin de crear nuevas fuentes de trabajo.

4.1.1. Fundamento constitucional

La Constitución de la República dentro de la escala jerárquica de las fuentes del derecho es la base primaria de toda la ley, establece los principios generales y fundamentales para la protección de los derechos laborales.

La razón de la protección de estos derechos laborales, está formada por un ordenamiento jurídico que da los esquemas generales, en este caso el de los empleados públicos, siendo así la Constitución en su título II, capítulo I, sección primaria, de los derechos individuales, establece 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, y es por medio del cual se logra el bienestar económico y el bien común. Razón por la cual Constitucionalmente el derecho de audiencia está regulado en el artículo 11 de la ley primaria. El cual consagra la garantía de audiencia en su sentido

amplio y absoluto al normar que ninguna persona puede ser privada de cualquiera de sus derechos sin haber sido oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes. Siendo la base para la creación en 1990 de la ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, cuyo objeto principal es asegurar la estabilidad laboral de los empleados públicos; y en caso de verse afectada dicha estabilidad podrá auxiliarse del derecho de audiencia para contrarrestar el efecto de la suspensión o destitución de su cargo. De igual manera, esta ley contempla el procedimiento a seguir en caso de verse afectado sus derechos como trabajador.

El derecho a ser oído es una facultad constitucionalmente fundamental y el significado literal de 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; por lo tanto 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 artículo 3 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos dentro de la Carrera Administrativa, menciona que nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa

legal. Se considera como tal, además de los señalados para despido o destitución del cargo en la Ley del Servicio Civil, todo basado en elementos objetivos que conduzcan razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto en el desempeño del cargo o empleo.⁸⁷

4.1.2. Objeto de la ley

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 si n ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a las leyes.

De acuerdo a Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa el artículo 1 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. Dicho artículo por su redacción 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

⁸⁷ Cámara Segunda de lo Civil de la Primera Sección del Centro, *Sentencia de Apelación, Referencia: Ref. 12-3C-12-R* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012).

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 impone.

Es necesario mencionar que objeto primordial de la Ley de la Garantía de Audiencia es garantizar al empleado público la estabilidad laboral, en virtud de que para ser destituido es necesario ser oído y vencido en juicio, es decir, que la Institución debería solicitar autorización previo a la destitución para garantizar el pleno respeto del derecho de defensa y audiencia al empleado demandado, consagrado en el Art. 11 de la Constitución, o para evitar las posibles consecuencias, en el caso de no ser autorizada la destitución ya ejecutada.

La doctrina menciona que la estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. El Doctor Mozart Víctor Russomano la define así: "La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, siempre que no exista una causa que justifique su despido".⁸⁸ En ese sentido, se pronuncian los tratadistas Cesarino Jr., Octavio Magano, Pedro De Mello y otros. Es de aclarar que todos los jus-laboralistas antes mencionados coinciden en que la estabilidad no tiene lugar cuando exista justa causa de despido judicialmente comprobada.

⁸⁸ Henríquez et al., "La estabilidad laboral en el marco de la ley", 107.

Según el grado de protección legal que la estabilidad tiene, los tratadistas la clasifican en absoluta y relativa. En la absoluta, el patrono o empleador carece de la facultad de poner término al vínculo contractual, aun estando dispuesto a resarcir el daño causado; de tal forma que el contrato sólo puede terminar por voluntad del trabajador -renuncia-, por razones de edad o salud -jubilación o pensión- o por hechos que constituyan faltas graves del trabajador, comprobadas judicialmente. Una característica de la estabilidad absoluta está en sus efectos, ya que, en caso de despido, además del derecho del trabajador a ser reinstalado en su cargo o empleo, tiene derecho a percibir los salarios no devengados desde la fecha del despido hasta su reinstalo.

La estabilidad también se caracteriza por su unilateralidad. Según sostiene el tratadista José Montenegro Baca, la obligación de no poder disolver el contrato por acto unilateral gravita solamente sobre el empleador; en cambio, el trabajador sí puede disolverlo por acto unilateral, porque prohibírsele implicaría colocarlo en servidumbre perpetua. Ahora bien, la estabilidad es permanencia en el empleo y no en el cargo. Como dice Guillermo Cabanellas debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe, y estabilidad en la función, que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la presentación de los concretos servicios exigidos al empleado. El derecho del trabajador es de estabilidad en el empleo.

4.1.2.1. La estabilidad laboral de los servidores públicos

La jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional ha establecido que la estabilidad laboral comparte la naturaleza del derecho del cual se origina, cual es el derecho al trabajo. Al respecto, se ha sostenido que: “*el derecho a*

*la estabilidad comparte la naturaleza del derecho del cual se origina el derecho al trabajo, en el sentido que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad. Esto porque, tanto en el ámbito privado como en el servicio público, es posible que el empleador patrono o Estado pueda, mediante actos arbitrarios, lesionar el contenido del derecho, sea privando sin justa causa, limitando o sometiendo a condiciones irrazonables de ejercicio la puesta en práctica de la capacidad del trabajador para exteriorizar su energía física y psíquica. De manera que, siempre que concurren las circunstancias señaladas supra, cualquier clase de acto ejecutado por el empleador en orden a privar, limitar o someter a condiciones irrazonables el ejercicio del derecho al trabajo, constituye una violación al núcleo o esencia de tal derecho.*⁸⁹

4.1.2.2 La estabilidad de los servidores no comprendidos en la carrera administrativa y los funcionarios de confianza

La jurisprudencia y la legislación secundaria indican que aquellos empleados que no se encuentren protegidos por algún procedimiento previo a su despido quedan amparados por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa. Al respecto, la Sala de lo Contencioso Administrativo ha mencionado que dicha ley es el cuerpo jurídico que protege la estabilidad laboral de todos aquellos excluidos de la Ley de Servicio Civil o carecen de una normativa secundaria que determine las causas o procedimientos de su destitución. Lo anterior es una consecuencia directa de las garantías constitucionales, ya que nadie puede ser privado de ningún derecho sin ser previamente oído y vencido en juicio.

⁸⁹ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia: 3-93 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

4.2 Sujetos procesales

Existe un determinado grupo de empleados públicos que no están regulados por la ley de la carrera administrativa y que forman parte de los sujetos procesales que protege la ley reguladora de la garantía de audiencia no comprendidos dentro de la carrera administrativa de los cuales se hará referencia en este enunciado no sin antes definir quiénes son los empleados y funcionarios públicos para una mejor comprensión de los sujetos que intervienen en este tipo de proceso.

4.2.1 Empleados públicos

La jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional de El Salvador ha mencionado que *“todos los servidores del Estado o de sus organismos descentralizados que carecen del poder de decisión y actúan por orden o delegación del funcionario o superior jerárquico.”*⁹⁰

4.2.2 Funcionarios públicos

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha establecido que *“todas las personas que presten servicios, retributivos o gratuitos, permanentes o transitorios, Civiles o Miliarenses en la Administración Pública del Estado, del Municipio o de cualquier institución oficial autónoma, que se hallen investidos de la potestad legal de considerar y decidir todos lo relativo a la organización de los servidores públicos.”*⁹¹

⁹⁰ Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, *Revista de Derecho Constitucional*, n. 47 (1991): 110.

⁹¹ *Ibíd.*, 138.

4.3 Empleados públicos según su categoría

Los empleados públicos, ya sea que presten servicios al Estado (Gobierno Central), a las Instituciones Oficiales Autónomas o a los Municipios (en este caso también conocidos como trabajadores municipales), están regidos por el Código de Trabajo. Así lo dispone el Art. 2, letra b) al expresar: "Las disposiciones de este Código regula: b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores". Es de mencionar que actualmente en El Salvador ya no existen las Instituciones Oficiales Semiautónomas.

La aplicación del Código de Trabajo tiene algunas limitaciones, así: los trabajadores públicos del Gobierno Central y de los Municipios no tienen derecho a constituir sindicatos, pues el Art. 2 del citado código, únicamente lo concede a los empleados de las Autónomas, al expresar en su inciso penúltimo que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos, de conformidad a las disposiciones de este Código. Este derecho de asociación se confirma en el Art. 204 del mencionado Código, que le concede únicamente: a) a los patronos y trabajadores privados; y b) a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

El derecho a la huelga que la Constitución otorga a los trabajadores en su Art. 48, está prohibido para los trabajadores públicos y municipales, según ordena el Art. 221 de la misma Constitución. Este precepto constitucional contradice el derecho de igualdad y de huelga de los empleados públicos, los cuales son derechos reconocidos en Tratados Internacionales firmados por El Salvador. Pero se aclara que dichos artículos quedan tácitamente

derogados con la ratificación del convenio 151, el cual regula las relaciones de trabajo en la administración pública Sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

4.3.1 Empleados públicos que están al servicio del Estado

Los empleados públicos que laboran para el Estado en el Gobierno Central, desempeñando un empleo o plaza que aparezca específicamente determinada en la Ley de Salarios con cargo al fondo general, gozan de estabilidad o permanencia, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 219 de la Constitución, según el cual se establece la carrera administrativa; la Ley regulará el servicio civil; y garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo.

Los principios de estabilidad o permanencia están desarrollados en la Ley de Servicio Civil, que establece en el Art. 29, los derechos de los empleados públicos, así: "a) De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley". En el capítulo VII, Art. 41, referente al Régimen Disciplinario se establecen las sanciones disciplinarias que van, desde la amonestación al empleado hasta el despido o destitución del cargo o empleo. En su capítulo VIII, Art. 52, dispone que los empleados públicos que pertenezcan a la carrera administrativa, sólo podrán ser despedidos o destituidos de sus cargos o empleos, por las causales establecidas en dicha ley y mediante el procedimiento que en ella se indica. Son organismos competentes para la aplicación de la ley antes dicha, las Comisiones de Servicio Civil, que conocen en primera instancia, y el Tribunal de Servicio Civil, que conoce de

los recursos de revisión y de nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil. Artículos. 6, 12 letra g) y 13 letra a).

El artículo 61 de la Ley del Servicio Civil establece que las destituciones de empleados que se efectúen sin causa ninguna o por causa no establecida en dicha ley o sin observarse los procedimientos en ella prevenidos, serán nulos; y el empleado destituido o despedido podrá ocurrir al Tribunal de Servicio Civil quien, después de un proceso sumarísimo puede declarar la nulidad de la destitución o despido ordenando que el empleado sea restituido a su cargo o empleo o se le coloque en otro de igual categoría y clase en oficina distinta, caso de ser posible; y además que se le cancelen a costas del infractor, los sueldos que ha dejado de percibir, siempre que no pasen de tres meses. Las destituciones y despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado. Art. 62. También debe mencionarse que, de acuerdo al Art. 72 bis, todas las acciones que se derivan de dicha ley, prescriben en tres meses, a partir del día siguiente del hecho que las motiva.

4.3.2 Empleados públicos excluidos de la carrera administrativa

En el Salvador existen ciertas categorías de empleados públicos que laboran para el Estado en el Gobierno Central, desempeñando un empleo o plaza que aparece en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General, los cuales no gozan de estabilidad en sus cargos, porque la Ley de Servicio Civil les excluye de la carrera administrativa.

El artículo 4 de la Ley del Servicio Civil dispone que no están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios y empleados que aparecen en los literales de dicho artículo y que comprenden desde la a) hasta la z). Los

motivos de exclusión son muy variados: unas veces, porque son cargos de confianza, otras porque manejan fondos públicos, otros, porque son jefes, otros por tratarse de la fuerza armada.

4.3.3 Empleados públicos, por contrato, al servicio del Estado

Las personas que laboran por contrato para el Estado, son empleados públicos; pero no gozan de la estabilidad o permanencia que pregonan el Art. 219 de la Constitución. En primer lugar, porque no están comprendidos en la Carrera Administrativa, a tenor de lo dispuesto en el Art. 4, letra s), de la Ley de Servicio Civil, que establece: "No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios y empleados siguientes: s) Las personas que prestan al Estado cualquier clase de servicio mediante contrato;". Y, en segundo lugar, porque sus contratos están sujetos a plazo de un año, como máximo, pues todos terminan el día treinta y uno de diciembre, según prescribe el Art. 83 número 9) de las "Disposiciones Generales de Presupuestos", que regula la contratación de servicios personales de carácter profesional o técnico. De tal manera que, este día 31 de diciembre, las personas contratadas dejan de prestar sus servicios, no porque hayan sido destituidos o despedidos, sino porque su contrato ha terminado por vencimiento del plazo estipulado.

Es necesario recordar que en el despido o destitución, la relación termina por decisión unilateral del empleador; en cambio en el caso de estos contratos existe mutuo consentimiento de las partes contratantes de dar por terminado el contrato el 31 de diciembre, voluntad mutua que se ha expresado desde el inicio de la prestación de servicios. En consecuencia, llegado ese día, no pueden invocar ninguna violación a un derecho de estabilidad que no han tenido. Es de aclarar que, si las partes contratantes convienen en celebrar

otro contrato similar, porque las necesidades del servicio así lo exijan, pueden hacerlo válidamente al terminar el plazo del primer contrato; y para facilitar la continuidad de la relación, se permite una prórroga del contrato anterior sólo por dos meses, mientras se suscribe el nuevo contrato, de ser necesario, el cual vencerá nuevamente el 31 de diciembre. Lo anterior, de acuerdo a la disposición legal últimamente citada, la cual comprende tanto al Gobierno Central como a las Instituciones Oficiales Autónomas.

En el caso donde el plazo del contrato no ha vencido, la persona contratada sí goza de estabilidad y no puede ser destituida o removida de su cargo, salvo causa legal y previo procedimiento de separación, en el cual se le garantice su derecho de audiencia. Hay que recordar que los empleados excluidos de la Ley de servicio Civil tienen, no obstante, los deberes y prohibiciones que establece dicha ley. Así pues, deberá seguirse el procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa; y, de no comprobarse la causa legal invocada, el contratado mantiene su derecho a los salarios durante el tiempo comprendido entre su remoción y la expiración del plazo convenido.

4.3.4 Empleados públicos al servicio de Instituciones Oficiales Autónomas

En las Instituciones Oficiales Autónomas existe un alto porcentaje de servidores que están unidos a tales instituciones por una relación de carácter público, cuyo origen es un acto administrativo, esto es, su nombramiento en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo a los fondos especiales de dichas instituciones; también existe otro grupo de servidores públicos cuya relación emana de contratos para la

prestación de servicios profesionales o técnicos, celebrados de conformidad a las Disposiciones Generales de Presupuestos. Todos ellos son empleados públicos; y tienen como característica especial que no se rigen por la Ley de Servicio Civil, a tenor de lo dispuesto en el Art. 2 inciso 2º de dicha ley, según el cual "los funcionarios y empleados de las instituciones descentralizadas que gocen de autonomía económica y administrativa, por la naturaleza de sus funciones se rigen por leyes especiales sobre la materia que se dictarán al efecto", como consecuencia de lo anterior, dichos empleados públicos no gozan de la estabilidad o permanencia a que se refiere el Art. 219 de la Constitución.

Se ha mencionado que a los empleados públicos tampoco se les aplica el Código de Trabajo, pues el Art. 2 de dicho Código les excluye expresamente; pero que si tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos.⁹²

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

⁹² Henríquez et al., "La estabilidad laboral en el Marco de la Ley", 130.

procedimiento previo, del cual conoce el Juez de Primera Instancia con competencia en materia civil, de la jurisdicción donde el empleado público desempeña el cargo para el cual ha sido contratado.

4.4 Bienes jurídicos tutelados

El hombre posee una serie de derechos que le han sido reconocidos por el Estado desde el nacimiento de esta figura de organización social. La finalidad última del Estado es asegurar los medios para que las personas que habitan dentro de su territorio gocen de la estabilidad y la seguridad de que sus facultades, posesiones y su persona, no podrán ser violentadas sino por procedimientos regulares, establecidos dentro de un sistema de derecho positivo vigente, general, heterónimo y equitativo.

Dada la importancia que toda institución de la que se desprende deberes y derechos debe estar instituida en una norma positiva a fin que quienes están obligados lo cumplan, y garantice a quienes tienen derecho; por lo tanto, es necesario que las conquistas económico sociales se encuentren legisladas.⁹³

La buena voluntad de las partes; el trabajador y el empleador, no basta para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, es decir, que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para el trabajador cometa atropellos.

⁹³ Henríquez et al., "La estabilidad laboral en el Marco de la Ley", 131.

La Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa protege un conjunto de bienes jurídicos que pretenden garantizar los derechos de los trabajadores que se rigen en base a esta ley entre los cuales podemos mencionar los siguientes.

4.4.1 Seguridad jurídica

La seguridad jurídica impone al Estado el deber insoslayable de respetar y asegurar la inviolabilidad de los derechos constitucionales, delimitando también de esa manera las facultades y deberes de los poderes públicos. Para que exista una verdadera seguridad jurídica, no basta que los derechos aparezcan de forma enfática o solemne en la Constitución, sino que es necesario que todos y cada uno de los gobernados tengan un goce efectivo de los mismos.⁹⁴

La seguridad jurídica debe entonces de entenderse como la certeza que el individuo posee, en primer lugar, que su situación jurídica no será modificada o extinguida más que por procedimientos regulares y autoridades competentes, ambos establecidos previamente: la persona debe saber que las decisiones de las autoridades públicas se adoptarán según el esquema constitucional de asignación de competencias y de información de los respectivos procedimientos. Y, en segundo lugar, la certeza que dichos actos respetarán lo establecido legalmente sin alterar el contenido esencial de la Constitución, es decir, los derechos constitucionales en la forma prescrita por ella.⁹⁵

⁹⁴ Henríquez et al., “La estabilidad laboral en el Marco de la Ley”, 136.

⁹⁵ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 439-2007* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2010).

4.4.2 El derecho de audiencia

La garantía de audiencia, es una de las más importantes dentro cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del poder público, que tienden a privarlo de sus más caros derechos y sus más preciados intereses, tal como lo expresa el artículo 11 de la Constitución de El Salvador, la cual ordena a que ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa.

Existe violación al derecho de audiencia cuando el afectado por la decisión estatal no ha tenido la oportunidad real de defensa, privándole de un derecho sin el correspondiente proceso, o cuando en el mismo no se cumplen las formalidades esenciales procesales y, en consecuencia, es procedente conceder el amparo solicitado. El derecho de audiencia y defensa es el derecho que tiene todo individuo sometido a un procedimiento sancionatorio, de hacerse oír por el órgano de procedimiento, de traer al proceso toda la prueba que consideren oportuna para respaldar su defensa, de combatir sus argumentos y las pruebas de cargo, y de hacerse asesorar por el profesional o profesionales que mejor estime pertinente.

El derecho de audiencia es una facultad de contenido eminentemente procesal, puntualizándose que, entre los aspectos fundamentales a tenerse en cuenta, en relación a la protección de este derecho están:

- a) Que la persona a quien se pretende privar a alguno de sus derechos se le siga un proceso conforme la ley.

- b) Que dicho proceso se ventile ante tribunales o autoridades administrativas previamente establecidas.
- c) Que en él se observen las formalidades esenciales procesales o procedimentales.
- d) Que la decisión se dicte conforme a las leyes existentes con anterioridad al hecho que lo hubiere motivado.

La Sala de lo Constitucional ha expresado que existe violación al derecho constitucional de audiencia cuando el afectado por la decisión estatal no ha tenido oportunidad real de defensa privándosele de un derecho sin el correspondiente proceso o procedimiento, en el que no se cumplen las formalidades esenciales establecidas en las leyes que desarrollan el derecho de audiencia.⁹⁶

4.5 Acceso a los medios impugnativos

El derecho de audiencia es una facultad de contenido complejo, admite distintas posibilidades de organización de la estructura de los procesos y también, por tanto, de instancias, recursos y medios impugnativos de acuerdo con la naturaleza de las pretensiones que se plantean y de las normas jurídicas que sirvan a estas de basamento.

Las veces que el legislador de El Salvador ha contemplado un sistema de recursos, configurando así el derecho de audiencia de un modo concreto y determinado, el citado derecho comprende, por natural extensión, el hacer uso de los instrumentos procesales y el de obtener una resolución jurídica

⁹⁶ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 459-97* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1998).

fundada sobre el medio impugnativo planteado. Dicho en otras palabras, el derecho de audiencia comprende la utilización de los medios legalmente contemplados en la forma y con los requisitos que las respectivas leyes procesales consagren.

El acceso a los medios impugnativos legalmente contemplados no constituyen desde una perspectiva constitucional, un derecho con sustantividad propia, sino que el mismo se incardina en el derecho de audiencia, en tanto que al consagrarse en la ley un determinado medio impugnativo, la negativa de acceder al mismo cuando legalmente procede deviene en una vulneración del citado derecho de audiencia; pues, en caso de estar legalmente consagrada, la posibilidad de un segundo examen de la cuestión, negar la misma supondría inobservar una formalidad esencial del proceso o procedimiento según sea el caso. Sin embargo, no obstante, esa carencia de sustantividad constitucional propia, no existe imprecisión técnica y lingüística si se le califica de derecho a los medios impugnativos previstos.

El derecho de audiencia, pues, comprende no sólo el que puede considerarse el primer estado en el ejercicio del derecho a la prestación jurisdiccional, esto es, el acceso a la jurisdicción, sino también el derecho a los grados superiores de ésta cuando así lo consagra el sistema procesal, en los supuestos y con los requisitos que el mismo establezca.

El derecho a los medios impugnativos legalmente previstos que tienen las personas, no dimana directamente de la normativa constitucional, no toda negativa a admisión de un medio impugnativo supone una vulneración constitucional, sino que ha de partirse de la legalidad secundaria para determinar la admisibilidad o procedencia de un medio impugnativo.

El derecho de acceso a los medios impugnativos legalmente previstos es, en principio un derecho de configuración legal, un derecho de prestación que solo puede ejercerse a través de los cauces que el legislador establece, el cual goza de un amplio margen de definición y determinación de las condiciones y consecuencias del uso de los medios impugnativos; y, en esa regulación se podrá límites al ejercicio de tal derecho, pero esos límites solo serán constitucionalmente válidos si, respetando su contenido esencial, están enderezados a preservar otros derechos, bienes y fines constitucionalmente consagrados y que guardan la adecuada proporción con la finalidad perseguida.

En principio, el derecho de acceso a los medios impugnativos puede verse conculcado por aquellas disposiciones o por aquellos actos aplicativos que impongan requisitos impeditivos u obstaculizadores, si tales trabas resultan innecesarias, excesivas, y carecen de razonabilidad o proporcionalidad respecto de los fines que lícitamente puede perseguir el legislador, y asimismo, por la imposición de condiciones o consecuencias meramente limitativas o disuasorias del ejercicio de los medios impugnativos legalmente establecidos.

4.6 Alcance del derecho

Respecto al alcance del derecho de audiencia, el mismo debe apreciarse a partir de su finalidad como categoría jurídico procesal; y, al respecto debe tenerse en cuenta que el mismo se concibió originalmente para garantizar la libertad como concreción del individualismo, luego se extiende a la propiedad y posesión como derechos constitucionales de máxima jerarquía en el régimen liberal, y en nuestro sistema constitucional se hace extensivo a cualquier otro derecho. Por ello, como reiterada jurisprudencia constitucional

ha señalado, la protección que supone el artículo 11 de la Constitución "no admite más excepciones que las que la misma Constitución establece expresamente"⁹⁷

4.7 Caracterización del derecho

El derecho se caracteriza en primer lugar, por ser de contenido procesal, instituido como protección efectiva de los demás derechos de los gobernados; y en segundo lugar, está relacionado indiscutiblemente con las restantes categorías jurídicas subjetivas protegibles constitucionalmente, las cuales se verán violentadas siempre y cuando estén dentro de las líneas fronterizas de las consecuencias jurídico constitucionales pro-fronterizas de las consecuencias jurídico constitucionales producidas por el irrespeto a dicha protección.⁹⁸

En reiterada jurisprudencia se ha señalado, que la protección que supone el artículo 11 de la Constitución "no admite más excepciones que la misma Constitución establece expresamente, al facultar a un órgano del Estado a privar a un gobernado de un derecho sin el requisito de previo juicio", como sería para los funcionarios que desempeñan cargos de confianza política, entiéndase entre otros los Ministros, Viceministros, el Jefe de Seguridad Pública, el Jefe de Inteligencia del Estado, etc.

Es necesario insistir que la exigencia de proceso previo, supone dar al demandado y a todos los intervinientes en el proceso la posibilidad de exponer sus razonamientos y de defender sus derechos de manera plena y

⁹⁷ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 167-97* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

⁹⁸ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 235-98* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

amplia. Y es que hacer saber al sujeto contra el que se realiza el proceso, la infracción o ilícito que se le reprocha, y facilitarle el ejercicio de los medios de defensa, constituyen circunstancias ineludibles para el goce irrestricto del derecho de audiencia.

La Sala de lo Constitucional ha llegado a afirmar que existe violación al derecho constitucional de audiencia cuando el afectado por la decisión estatal no ha tenido la oportunidad real de defensa, privándole de un derecho sin el correspondiente proceso, o cuando en el mismo no se cumplen de forma evidente las formalidades esenciales establecidas en las leyes que desarrollan el derecho de audiencia.⁹⁹

El complemento de la postura la Sala de lo Constitucional, es que ésta ha estimado que estas leyes que facultan la privación de derechos, deben establecer las causas para hacerlo y el procedimiento a seguir, en el cual se posibilite la intervención efectiva del gobernado a fin de que conozca los hechos que lo motivaron y de tal manera tenga la posibilidad de desvirtuarlos.

La importancia del emplazamiento dentro de los procesos jurisdiccionales que se encuentran diseñados de manera que posibiliten la intervención del sujeto pasivo de la pretensión, siendo el emplazamiento el acto procesal que posibilita el conocimiento de la incoación de una pretensión y el contenido de la misma, así como fija un plazo inicial para que el emplazado cumpla una actividad o declare su voluntad respecto a ésta.

⁹⁹ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 151-97* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1998).

La Sala de lo Constitucional concluye que el emplazamiento tiene por objeto situar en un plano de igualdad jurídica a las partes para que éstas puedan ser oídas en sus respectivas pretensiones, defensa y excepciones. Por lo que puede afirmarse que el emplazamiento debidamente efectuado constituye uno de los actos indispensables en todo tipo de proceso, pues el mismo posibilita el ejercicio del derecho de audiencia y defensa.¹⁰⁰

4.8 Derecho de defensa

La consagración del derecho fundamental de toda persona, a no ser privada de sus derechos a la vida, propiedad, posesión entre otros, sin antes haber sido oída y vencida en juicio; tiene su más alta expresión en el artículo once de la vigente constitución de la República, como garantía esencial propia del derecho fundamental a la defensa. A este propósito, cabe decir que el derecho de audiencia tiene sentido cuando se trata de decidir sobre los derechos de los gobernados, entendida entonces como una garantía de defensa de los derechos de los mismos, en cuanto en definitiva carece de razón esa exigencia si no existen interesados.

Toda ley que faculte privar de un derecho, debe establecer las causas para hacerlo y el procedimiento a seguir, los cuales deben estar diseñados de tal forma que posibiliten la intervención efectiva del gobernado, a efecto de que conozca los hechos que lo motivaron y de tal manera, tenga la posibilidad de desvirtuarlos.

La notificación de los actos juega un papel fundamental pues pone en conocimiento del sujeto pasivo el inicio del procedimiento, el contenido de las

¹⁰⁰ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 386-97* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

razones que motivaron la iniciación del mismo, y el de las resoluciones que se emitan, lo cual le posibilita comparecer, cumplir con alguna actividad o simplemente declarar su voluntad en proceso o procedimiento respectivo.¹⁰¹

4.8.1 Oportunidades reales de defensa

El orden jurídico establecido en la Constitución impone el reconocimiento de ciertas garantías a los gobernados, a las que se considera como componentes esenciales y cuya preservación se considera indispensable para asegurar la vigencia de los derechos fundamentales y del orden constitucional, determinando en ellas un reducto indisponible por el legislador secundario. Pero estas garantías son desconocidas cuando su desarrollo legal las limita o vuelve nugatorias de tal modo que se las priva de sus posibilidades de existencia real.

En el caso específico del derecho de audiencia la ley debe propender a que el mismo no se torne ilusorio, sea por el establecimiento de aspectos gravosos a los gobernados, sea por la excesiva e injustificada reducción de los medios y posibilidades de defensa. Esto significa que el trámite que la ley diseñe a efecto de dar cumplimiento al derecho de audiencia, debe cumplir con un mínimo de actividad procesal adecuada.

El derecho de audiencia supone dar al demandado y a todos los intervinientes en el proceso, la posibilidad de exponer sus razonamientos y de defender sus derechos de manera plena y amplia, por lo que existe violación al derecho constitucional de audiencia cuando el afectado por la decisión estatal no ha tenido la oportunidad real de defensa.

¹⁰¹ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 162-98* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

La razonabilidad del plazo que la ley debe conceder al demandado para comparecer a ejercer su defensa, es consecuencia del principio de igualdad procesal y, por ello, no dejan de tener razón aquellos que abogan por la exigencia de la notificación personal de la demanda a efecto de que la computación del plazo para comparecer al tribunal en su defensa, sea real y efectivo. De ahí que cuando el plazo concedido para tal efecto sea en sí mismo nugatorio de la propia finalidad del artículo 11 de la Constitución, es decir, cuando su reducción evidencia objetivamente que el gobernado se vio disminuido en ejercicio integral de su defensa, estamos en presencia de una violación constitucional dirigida al afectado por la decisión estatal.

El derecho de audiencia no se realiza adecuadamente si el plazo u oportunidad procesal o procedimental para que el gobernado se defienda de los señalamientos que se le hacen, no es suficientemente amplio por revelar objetivas circunstancias que demuestren la falta de plenitud de la defensa.¹⁰²

El orden jurídico establecido por la Constitución impone el reconocimiento de ciertas garantías a los gobernados, a las que se considera como componentes esenciales y cuya preservación se considera indispensable para asegurar la vigencia de los derechos fundamentales y del orden constitucional, determinando en ellas un reducto indisponible por el legislador secundario. Pero estas garantías son desconocidas cuando su desarrollo legal las limita o vuelve nugatorias, de tal modo que se las priva de sus posibilidades de existencia real.

En la garantía de audiencia, la ley debe propender a que dicha garantía no se torne ilusoria, sea por el establecimiento de aspectos gravosos a los

¹⁰² Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 463-97* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

governados, sea por la excesiva e injustificada reducción de los medios y posibilidades de defensa. Esto significa que el trámite que la ley diseñe a efecto de dar cumplimiento de la garantía de audiencia, debe cumplir con un mínimo de actividad procesal adecuada; y que la expresión "con arreglo a las leyes" contenida en el artículo 11 de la Ley Fundamental no autoriza al Órgano Legislativo a convertir cualquier proceso estatal en el debido proceso legal; si no que debe atenerse a los principios constitucionales, creando un proceso justo y razonable.

El hecho de que el juzgador está obligado a hacer saber eficazmente a las partes todas las actuaciones judiciales que se susciten dentro del proceso, siempre que éstas hayan señalado lugar para oír notificaciones, máxime si dichas providencias conceden una oportunidad de defensa o implican una carga procesal para alguna de ellas, pues en caso de no realizarse eficazmente el acto de comunicación, la parte difícilmente podría ejercer su respectiva carga y sus derechos, volviéndose nugatoria la concesión de oportunidades de defensa.¹⁰³

4.9 Juez natural

El juez natural es el juzgador legal o sea, el órgano creado por la ley conforme a la competencia que para ello la Constitución asigna, es decir, el tribunal judicial cuya creación, jurisdicción y competencia proviene de una ley anterior al hecho originalmente de aquel proceso, de tal suerte que la expresión juez natural es una garantía de los habitantes.¹⁰⁴

¹⁰³ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 171-97* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999).

¹⁰⁴ Sala de lo Constitucional, *Proceso de Constitucionalidad, Referencia: 11-2003* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2003).

En términos generales, el contenido del derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley puede abordarse desde dos aspectos: uno objetivo, que puede identificarse como la garantía del juez órgano predeterminado por la ley; y uno subjetivo, que se identifica como garantía del juez persona predeterminado por la ley.

La garantía del juez órgano predeterminado por la ley implica las siguientes exigencias: a.) la creación previa del órgano mediante una norma con rango de ley; b.) la predeterminación de la competencia judicial con anterioridad al hecho motivador de la actuación o proceso judicial; y c.) la necesidad de que ese órgano se rija por un régimen orgánico y procesal común que impida calificarle como órgano excepcional o extraordinario.

Junto a las exigencias objetivas de predeterminación legal de la garantía del juez, el derecho en análisis exige también que la composición del Órgano Judicial venga determinada por la ley y que en cada caso concreto se siga el procedimiento legalmente establecido para la designación de los miembros que han de constituir el órgano correspondiente (la garantía del juez persona predeterminado por ley).

Con la figura del juez se trata de garantizar la independencia e imparcialidad del derecho en cuestión, garantía que quedaría burlada si sólo se mantuviera el tribunal nominalmente y se alteraran arbitrariamente sus componentes subjetivos, quienes en definitiva van a ejercitar sus facultades intelectuales y volitivas en las decisiones que hayan de adoptarse.

La eventual irregularidad en la designación del juez que ha de conocer de un proceso, puede constituir una infracción del derecho de las personas al juez previamente establecido por la ley.

El derecho al juez previamente establecido por la ley supondría, en síntesis, la inexistencia de jueces *ad hoc*, es decir, no establecidos y previstos con carácter de generalidad con las pertinentes reglas de competencia. Este derecho conlleva también la imposibilidad legal de designar *ex post facto* a los propietarios del Tribunal.

4.9.1 Garantía constitucional

Sobre el contenido del derecho al juez natural, la Sala de lo Constitucional ha establecido que comprende el derecho del justiciable a ser juzgado por un juez previamente establecido por la ley, el artículo 15 Constitución., por ello las normas que conducen a la determinación del juez entroncan con el referido derecho. Entre ellas no se encuentran solo las que establecen los límites de la jurisdicción y competencia de los órganos Jurisdiccionales, sino también las relativas a la concreta idoneidad del juez en relación con el asunto concreto, entre las cuales se encuentra precisamente la de imparcialidad el artículo 186 inciso 5 Constitución que se mide no solo por las condiciones subjetivas de ecuanimidad y rectitud, sino también por las de desinterés y neutralidad.¹⁰⁵

La jurisprudencia afirmó que una de las consecuencias de la imparcialidad e independencia que caracteriza a los tribunales que integran el Órgano Judicial es la consagración del principio al juez ordinario predeterminado por la ley. Así, el artículo 15 de la Constitución prescribe que nadie puede ser juzgado sino por los tribunales que previamente haya establecido la ley.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 304-2011* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012).

¹⁰⁶ Sala de lo Constitucional, *Proceso de Constitucionalidad, Referencia: 46-2003* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005).

Se ha sostenido en la jurisprudencia que dicho principio también denominado derecho al juez natural constituye una garantía constitucional, en buena medida, de configuración legal, pues su concreción queda condicionada a la existencia previa de una intermediación normativa a cargo del legislador, encaminada a la determinación legal de los órganos jurisdiccionales competentes, del ámbito de atribuciones de los mismos y de su régimen orgánico de constitución y composición.

Es necesario aclarar que el legislador no es totalmente libre al disponer en cada caso la configuración normativa del principio en mención, pues estando reconocido por la Constitución¹⁰⁷ debe concluirse que el Juez natural es ante todo una garantía del órgano jurisdiccional predeterminado y constituido al que se atribuya en exclusiva el ejercicio de la potestad jurisdiccional según las normas de competencia y procedimiento, cuyos componentes partícipes de un mismo estatuto orgánico gocen de todas las garantías de independencia e imparcialidad.

4.9.2 Características del juez natural

El poder jurisdiccional que se personaliza en el denominado juez natural, supone la posesión de tres características esenciales cuya falta desnaturaliza esa referida potestad. A saber: independencia, imparcialidad e idoneidad.

- a) La independencia se configura como una garantía del justiciable a someterse ante un juez que resuelve motivado por estrictos criterios jurídicos, sin intromisiones indebidas, tanto externas como internas al

¹⁰⁷ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 533-2011* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012).

Órgano Judicial. Como correlato surgen dos deberes: a) al Estado para garantizar aquella característica y b) al juez en su carácter individual, quien debe emitir decisiones exclusivamente basadas en la Constitución y la ley.

- b) Por otra parte, la imparcialidad significa, que el Juez no se dejará llevar por ningún otro interés que no sea la aplicación correcta de la ley y la solución justa del litigio tal. En otros términos, quien resuelve judicialmente no debe tener interés alguno directo o indirecto en el resultado y ello se traduce en la prohibición de mantener vínculos cercanos con alguna de las posiciones contendientes, que para un observador razonable despierte sospechas de parcialidad.

El juez natural tiene pleno sentido las regulaciones procesales de los impedimentos, excusas y recusaciones para salvaguarda de tal imparcialidad, pues no puede emitirse una decisión justa si quien la imparte está comprometido con algún interés derivado del conflicto que se le plantea.

La idoneidad, en términos generales, se refiere a la capacidad o aptitud para hacer algo de forma satisfactoria. En materia jurisdiccional ello comporta la idea del juez técnico lo cual implica que no puede ser investido de tal potestad quien no tiene la preparación técnica suficiente para resolver cuestiones relativas a la aplicación del derecho. Así, esta Sala en el ya citado pronunciamiento de 19-IV-2005 –Inc. 46-2003– expone de forma muy clara, que toda decisión judicial debe fundamentarse bajo parámetros estrictamente normativos y jurídicamente sustentables.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 6-2009* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012).

4.10 Proceso de destitución o despido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa durante la vigencia de Ley de Procedimientos Civiles

El proceso de destitución o despido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa es antes de la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, este procedimiento se aplica en los casos de pérdida de confianza o de deficiencia en el desempeño o cargo. Para estos asuntos se deberá seguir el procedimiento siguiente:

- a) El funcionario superior comunicará al juez de Primera Instancia que conozca de materia civil en la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo y expresará en su solicitud las razones legales por las que ha tomado la decisión de destituir a su subalterno.
- b) Se emplazará al demandado y se le entregará copia de la demanda para que en el término de tres días la conteste. En este momento pueden ocurrir dos cosas: a) que el demandado no conteste la demanda, a lo que se tomarán por ciertos los hechos y se pronunciará sentencia; y, b) que el demandado conteste la demanda.
- c) Si el demandado contestó la demanda se abrirá término probatorio por cuatro días y una vez vencido este término se dictará sentencia.

En el tiempo en que estuvo vigente la Ley de Procedimientos Civiles, tenía su propio procedimiento por destitución o despido y es que este comenzaba con una solicitud, la contestación de la demanda la apertura a prueba pero

en términos muy sencillos lo que hacía el Juez es que en aquellos vacíos que no podía suplir porque no estaba regulados en la ley se iba a las reglas de la Ley de Procedimientos Civiles y los incidentes que se plateaban de acuerdo a la Ley de Procedimientos Civiles era una aplicación supletoria, ahora bien era una aplicación supletoria por que seguía las reglas de la Ley de Procedimientos Civiles ya que se abrían a prueba presentaban sus testigos y era el juez o resoluto quien los interrogaba se presentaba prueba documental y dictaban la sentencia todo con las reglas establecidas por la Ley de Procedimientos Civiles y si la resolución era desfavorable se interponía el Recurso de Revisión a la Cámara.

4.10.1 Proceso de destitución o despido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil

La entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, evidencia que el problema no era de supletoriedad, acá ya hay un procedimiento ya establecido por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, pero que es lo que hace el Juez aplica el Código Procesal Civil y Mercantil y expresa que la demanda siempre es la misma reuniendo los requisitos ya establecidos en la demanda donde tiene tres días para contestar la demanda pero para la apertura aprueba adopta las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil en el término probatorio señala Audiencia probatoria y de sentencia. Es que cuando se contesta el mismo, se aporta la prueba y después que contesta y aporta prueba señala día y hora para el interrogatorio de testigos declaración de parte y declaración de propia parte prueba documental que se ha aportado y ese mismo día dicta sentencia en

audiencia única siguiendo las reglas del proceso Abreviado en un juicio común y aquí donde el Juez hace una aplicación total del procedimiento abreviado dejando de lado la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa y su procedimiento el cual es el siguiente:

La violación que existe a la Jurisdicción Especial de Trabajo desde el procedimientos que se llevaba a cabo con la Ley de Procedimientos Civiles derogada, en el cual el proceso se desarrollaba como un Juicio Sumario, hasta la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil, con el cual el procedimiento a seguir se desarrolla por la vía del procedimiento abreviado, existe claramente una Violación a la Jurisdicción Especial de Trabajo porque quien conoce de dicho procedimiento para despido o destitución es un Juez de lo Civil.

Si bien es cierto el Juez de lo Civil para ser nombrado como tal debe de cumplir previamente con ciertos requisitos y características esenciales de todo Juez natural, este al dar su fallo en una sentencia de un conflicto laboral como el regulado en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de Los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, aplica más un criterio civilista, es decir un enfoque diferente al Derecho Laboral.

Existe una violación a la Jurisdicción Especial de Trabajo por parte de la ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa porque se desnaturaliza totalmente la conceptualización de la Jurisdicción Especial de Trabajo cuando se habla del Juez Natural ya que al hablar de Juez Natural en Derecho Laboral este debe de cumplir con ciertas características esenciales enfocadas a el Derecho Social.

4.11. Recurso de revisión contra el despido o destitución

Para impugnar la decisión tomada en primera instancia se deberá recurrir en revisión ante la Cámara de lo Civil dentro de los tres días hábiles contados desde la notificación de la primera resolución. Esto se hará presentando el escrito ante el juzgado de primera instancia que emitió la resolución para que este sea quien remita el expediente a la Cámara de lo Civil. La Cámara resolverá el recurso con la sola vista del expediente dentro de los tres días siguientes al de su recibo. Contra la resolución emitida por esta instancia no se podrá interponer recurso alguno contra la sentencia firme.

La postura que acoge el nuevo Código Procesal Civil y Mercantil es que quien conoce de demandas de Revisión es el Tribunal superior, reflejada en la Sala de lo Civil, según el artículo 28 ordinal 4º del código Procesal Civil y Mercantil. Esto es, porque el juez que pronunció la sentencia a rescindir puede tener alguna injerencia sobre el fallo.

Se puede señalar que la postura que acoge el nuevo Código Procesal, se fundamenta en el estatuto de imparcialidad que debe caracterizar al juzgador. en efecto, el juzgador que ha conocido previamente la cuestión de fondo, en sus aspectos jurídicos y fácticos, aportando su propia solución sobre tales extremos, difícilmente puede conservar su objetividad para reexaminar el juicio de hecho que ha realizado. Con esto se busca, preservar la nota de imparcialidad que debe caracterizar a toda función jurisdiccional entendida ésta, en sentido amplio, como la aplicación del derecho al caso concreto para la solución de conflictos jurídicos, obedeciendo a la necesidad de eliminar los vacíos e irregularidades cometidas en proceso principal y, consecuentemente, de obtener una correcta aplicación del Derecho o actuación de la ley en aras a una mayor justicia.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACION

El propósito del presente capítulo es dar a conocer la comprobación de las hipótesis siguientes: la ineficacia de la aplicabilidad de la Jurisdicción Especial de Trabajo está relacionada con la aplicabilidad que hacen los Tribunales civiles al conocer de procesos laborales, violentando así los derechos de los trabajadores a que sus procesos sean ventilados por un Juez de lo Laboral, en el sentido de que a mayor otorgación de procesos laborales a jueces civiles existe mayor índice de incumplimiento de la Jurisdicción Especial de Trabajo. Asimismo, exponer los resultados obtenidos en la investigación de campo

5.1. Análisis de Datos

La hipótesis planteada, según los resultados de la investigación ha sido confirmada, el respaldo de la misma se encuentra en la investigación de tipo bibliográfico documental, en ese sentido, se ha enfocado la investigación en el análisis de las hipótesis específicas y sus variables

H1. A mayor número de otorgación de procesos laborales a tribunales civiles mayor es la ineficacia de las resoluciones laborales.

H 2. Si se promueven una reforma que ayuden a evitar que los jueces de lo civil conozcan de procesos meramente laborales, mayor serán las resoluciones favorables al trabajador.

H 3. A menor congruencia entre legislación primaria y la secundaria, mayor incumplimiento de los procesos laborales.

La situación problemática planteada desde los inicios de la investigación ha dado como resultado la confirmación de la hipótesis diseñada, por lo que la base del resultado de la hipótesis afirmativa obedece a los siguientes resultados:

En el transcurso de la presente investigación se ha hecho un análisis de las diferentes leyes y códigos que regulan la Jurisdicción Especial de Trabajo, se ha podido comprobar que desde la creación de la Ley de la Garantía de audiencia, su aplicación y la aplicación supletoria por parte de los Jueces de lo civil con respecto a llevar este tipo de procesos regulados por dicha ley por la vía del proceso abreviado violentado de esta manera los plazos previamente establecidos en la misma y dando competencia para conocer a un Juez que no tiene conocimiento especializado en la materia en este caso un juez de lo civil se violenta el Art.49 Constitución. Puesto que ya la norma primaria establece la Jurisdicción Especial en materia de trabajo, es con todo ello que se puede dar por comprobada la hipótesis planteada al inicio de esta investigación pues queda claro que mientras no exista una reforma a la ley de La Garantía de Audiencia de los Empleado Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa se seguirá violentado la Jurisdicción Especial de Trabajo y la garantía de audiencia a aquellos empleados públicos que no estén comprendidos en la carrera administrativa.

5.2 Resultado de la investigación

En la entrevista realizada para la realizar la investigación de campo, se encuentran reflejados los resultados de la Investigación de campo realizada

a los profesionales de Derecho, que son Jueces Laborales, Jueces Civiles, Procuradores Laborales Procuradores Civiles y Abogados del libre ejercicio, consintiendo en una entrevista de once preguntas abiertas, de las cuales la numero once nos servirá para el análisis de las conclusiones, dando pauta a que el profesional del derecho plasme, una pequeña relación sobre cada pregunta en particular, de las cuales se plasmaran en esta entrevista de una forma específica, sin incluir el nombre del entrevistado dado que no es de suma importancia, proporcionándonos con ello la facilidad de exponer la realidad de los Juzgados, y en general del órgano judicial, del manejo de los proceso en materia laboral, específicamente en el tema que nos interesa para saber su conocimiento sobre La Ley reguladora de Garantía de Audiencia los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa

1. ¿Sabe usted que es la Jurisdicción Especial de Trabajo?

Con base a la variedad de opiniones, los litigantes encuestados explican que la Jurisdicción Especial de Trabajo es un mandato Constitucional pero como tal no se le da la importancia que este debería de tener a la aplicación de dicha Jurisdicción Especial de Trabajo, por otra parte hay litigantes que expresan que no es muy conocida entre ellos ya que no han tenido conocimiento sobre un proceso de Jurisdicción Especial de Trabajo y no es mucho el conocimiento que tiene sobre la Jurisdicción Especial de Trabajo por la falta de información.

Por otro lado, los Jueces de lo Laboral manifestaron que existe una Jurisdicción Especial de Trabajo pero que no hay una justa distribución Especializada para conocer conflictos Laborales de dicha naturaleza. Los Jueces de lo Civiles por otra parte expresan que ellos conocen de la

Jurisdicción Especial de Trabajo porque ya se han ventilado procesos de Jurisdicción Especial de Trabajo y por qué según la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa les da la facultada para conocer de procesos laborales;

Los Procuradores Auxiliares del Procurador General de la República, en materia laboral, tienen poco conocimiento de la Jurisdicción Especial por no haber tenido un proceso que ellos lo hayan procurado. A Los Procuradores Civiles les es irrelevante y no tienen conocimiento de lo que es la Jurisdicción Especial de Trabajo.¹⁰⁹

Es evidente que existe un conocimiento de que es la Jurisdicción Especial de trabajo por parte de los encuestados, pero el problema que se observa claramente es la poca importancia que se le da por parte de estos a dicho mandato constitucional porque en la práctica no se sigue correctamente el debido proceso. Así mismo se puede ver una clara violación los principios generales del derecho Laboral, entre los cuales se pueden mencionar alguno de ellos como lo son el protector, la norma más favorable, principio de igualdad entre trabajador y patrono al momento de la aplicación de la ley entre otros principios que pueden conllevar a un agravio hacia el trabajador.

2. ¿Sabe usted si el Derecho Laboral es un Derecho Social?

Entre las opiniones suscitadas por los Litigantes, estos expresaron que el Derecho Laboral es un Derecho Social, ya que para ellos busca una armonía entre empleados y patronos para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.

¹⁰⁹ Véase anexo uno.

Los Jueces Laborales por su parte sostienen que deben buscar la igual de las partes y que el derecho social busca las exigencias que las personas pueden hacer valer ante la Sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de trabajadores. Los Jueces Civiles sostienen que solo son una denominación que se le da al Derecho Social y que en el sistema laboral salvadoreño carece de un derecho social que no es sostenible ya que no existe un verdadero tribunal social como debería de ser y por tal razón es que hay procesos de naturaleza meramente laboral que se ventilan a través de un Proceso Civil.

Los Procuradores Laborales expresaron que no existe un Derecho Social en El Salvador. Los Procuradores civiles expresan que para que se tenga un Derecho social deben de existir los tribunales de lo social.¹¹⁰ Si bien hay puntos de vista diferentes en cuanto a la idea de que, si el derecho laboral es un derecho social de trabajo, hay un punto de acuerdo en cuanto a que este tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre pero que su fin será buscar la armonía entre patronos y trabajadores.

3. ¿Sabe usted si el Artículo 49 Cn? regula la Jurisdicción Especial de Trabajo?

Los litigantes manifestaron que no sabían lo que expresaba el Artículo 49 constitucional expresaron que hay una falta de información sobre dicho artículo y desconocían que el Estado debería de crear una Jurisdicción Especial de Trabajo.

¹¹⁰ Véase anexo dos.

Los Jueces laborales sostienen que se deben crear Tribunales Especiales de lo social para que ningún proceso pase al proceso civil y que sea un tribunal diferente a un laboral el que de una resolución que afecte al trabajador.

Por otra parte, los Jueces Civiles tienen su propia opinión sobre la Jurisdicción Especial, ya que ellos consideran que la constitución como norma suprema ordena crear tribunales Especiales de lo laboral.

Los procuradores laborales saben de la Jurisdicción Especial de trabajo y expresan que es una norma especial para los empleados públicos pero que hay una falta de información o falta de interés en profundizar más en el tema de que es la Jurisdicción Especial. Mientras que los Procuradores Civiles sostienen que la constitución como norma suprema crea la Jurisdicción Especial.¹¹¹

Queda en evidencia que hay falta de información o falta de interés por parte de litigantes en profundizar más en el tema de que es la Jurisdicción Especial de Trabajo regulada por nuestra Constitución, además de el énfasis hecho por parte de Jueces de la creación de Tribunales Especiales de lo Social dado que con ello se estaría dando cumplimiento a lo que manda el artículo 49 de la Constitución.

Es evidente que existen juzgados de lo laboral, sin embargo, estos no tienen competencia para conocer en casos como los regulados en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa.

¹¹¹ Véase anexo tres.

4. ¿Será necesario crear Tribunales Especiales de lo Social para conocer de casos de los Trabajadores que son despedidos de las Instituciones Oficiales Autónomas?

Los litigantes encuestados sostienen que no es necesario la creación de tribunales Especiales, mantienen que ya existe el ministerio de trabajo y los juzgados laborales, expresan que no ven la necesidad de crear más tribunales.

Por otro lado, los Jueces Laborales manifiestan que ya existen leyes especiales, pero ven con agrado la oportunidad de crear Juzgados Especializados de lo social con el fin de ponerle fin a la carga de trabajo que poseen. Para los Jueces Civiles les es irrelevante debido a que ellos solo conocen de algunos procesos laborales y no le dan la importancia debida ya que ellos expresan que en todo proceso laboral aplican el procedimiento Civil.

Por su parte, los Procuradores de lo laboral creen que es necesaria la creación de los Tribunales Especializados de lo Social para que exista una rápida solución para los despidos de trabajadores que no están comprendidos en la carrera Administrativa y es que estos sostienen que la vía de la Amparo es tardada y engorrosa. Mientras que los Procuradores Civiles les es indiferente la creación de dichos tribunales.¹¹²

Existen varios puntos de vista diferentes respecto a la pregunta número cuatro, pero se llegó a la conclusión que es necesario la creación de tribunales de lo social así como de una sala de lo social no solo para resolver casos de los trabajadores de instituciones autónomas sino también de otros

¹¹² Véase Anexo cuatro.

conflictos de carácter laboral creando con ellos seguridad jurídica a los trabajadores y protección a sus derechos como tal puesto que con la creación de estos habrían jueces Especializados en conflictos de carácter laboral no delegando jurisdicción y competencia a jueces de lo civil.

5. ¿Conoce usted la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa?

De acuerdo a los Litigantes encuestados, todos manifestaron saber de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, ya que todos en su momento fueron empleados públicos y no les fue de la mejor manera, debido a que todos se fueron por la vía del amparo y sostienen que se tardaron en darles una resolución que les fuera favorable. En el caso de los Jueces de lo Laboral, tres de ellos han tenido procesos sometidos a su conocimiento, mientras que dos de ellos solo saben que existe una ley que regula a los empleados que no están comprendidos en la carrera administrativa.

Los Jueces de lo Civil manifestaron que a ellos les llegan estos procesos por que la misma ley los manda a conocer de estos procesos en primera Instancia, pero que les hace falta más información sobre dicha ley, ya que ellos aplican su proceso y no el proceso laboral como lo manda la Constitución. Los Procuradores Laborales expresaron que en el ejercicio de su preparación en el libre ejercicio del derecho la han leído en más de una oportunidad mientras que los Procuradores Civiles poca sabe de la ley.¹¹³

¹¹³ Véase anexo cinco.

Se denota un déficit en cuanto a conocimiento y procedimiento a seguir con respecto a la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los empleados públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa puesto que si bien es cierto la misma ley tiene un procedimiento previamente establecido en la práctica esto no se sigue al margen de la ley ya que le Juez de lo Civil hace una integración errónea de la norma al aplicarla a un caso en concreto.

6. ¿Sabe usted a que trabajadores se le aplica la Ley Reguladora De La Garantía De Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa?

Los Litigantes, Jueces Laborales, Jueces Civiles, Procuradores Laborales y los Procuradores Auxiliares del Procurador General de la República, en materia laboral y civil, expresan que son los que no se les aplica el código de Trabajo y mucho menos la Ley del Servicio Civil a estos se les aplica la Ley Reguladora De La Garantía De Audiencia De Los Empleados Públicos No Comprendidos En La Carrera Administrativa¹¹⁴.

En base al resultado de la entrevista, se tiene claramente que hay un conocimiento claro de quienes son los trabajadores a quienes se les aplica la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, es decir que se puede dar por entendido que se les aplicara a todos aquellos que no están comprendidos dentro del Artículo cuatro de la Ley del Servicio Civil.

¹¹⁴ Véase anexo seis.

7. ¿Considera usted justo que el Juez de lo Civil conozca de La Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa en un Proceso de despido o destitución?

Los Litigantes entrevistados no lo ven justo, ya que para ellos que un juez de lo Civil conozca de un proceso meramente laboral les causa agravio, ya que los jueces Civiles tienen su propio criterio y este razonamiento es civilista, no tiene nada que ver con procesos laborales.

En el caso de los Jueces Laborales, estos sostienen que no es justo, debido a que los trabajadores quedan en desigualdad y se le violenta derechos y sobre todo hay una clara violación a la Jurisdicción Especial de Trabajo a la que hace referencia el artículo 49 de la Constitución de la República.

Jueces Civiles por su parte consideran que hay una justa aplicación del derecho en el sentido de que el trabajador tiene la oportunidad de ser oído en el proceso ya que el Artículo diecinueve del CPCM expresa que se aplican supletoriamente las leyes del proceso civil.

Por otro lado, los Procuradores en materia laboral expresan que es injusto, ya que no se le da el debido proceso a los trabajadores, debido a que los Jueces Civiles aplican el derecho civil y no el derecho laboral como debería de ser, los Procuradores Civiles en cambio no le ven ningún problema a que sea un Juez de lo Civil quien conozca de un proceso de naturaleza laboral.¹¹⁵

Respecto a lo expuesto en la presente pregunta, se puede concluir que un Juez de lo Civil no debería tener competencia para conocer de un proceso de

¹¹⁵ Véase anexo siete.

carácter meramente laboral ya que como se dijo en respuestas de los encuestados al no ser un Juez meramente especializado en la materia emite sus resoluciones con un criterio civilista y con ello muchas veces afectando los derechos del trabajador.

8. ¿Considera necesario modificar la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa para que sea un Juez de lo Laboral o Social que conozca del caso laboral?

Las opiniones de los Litigantes son muy limitadas, mencionan se debería modificar la ley para que sean Jueces Especializados los que conozcan con mejores criterios por su parte para ellos el conocimiento debe de ser meramente laboral ya que solo así se dará una resolución que en muchos casos puede ser favorables a los trabajadores que son excluidos de la Carrera Administrativa.

Los Jueces Laborales sostiene que si se crearan los Tribunales de lo social los procesos serían más rápido es por tal razón que piden se modifique la ley para que sean ellos mismos los que resuelvan los conflictos suscitados por despido injustificado. Los Jueces Civiles entiende que la ley necesita ser modificada y esto es para que haya una igualdad entre patrono trabajador. Los Procuradores Laborales saben que la ley tiene vacíos y eso la hace poco favorables al trabajador ya que se tiene que recurrir a otras leyes especiales para resolver un conflicto que de conocimiento laboral y civil.¹¹⁶

Respecto a la interrogante planteada a los entrevistados, es necesario diseñar una reforma a la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los

¹¹⁶ Véase anexo ocho.

Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, que establezca claramente la competencia para conocer de dicho procesos a jueces especializados en la materia en este caso Jueces de lo Laboral porque si bien es cierto se ha planteado una reforma a esta ley no viene a solucionar el problema que se dio desde la creación de la misma que fue de darle competencia para conocer a un Juez de lo Civil de un conflicto de carácter laboral , sino más bien, lo que se está creando un conflicto aún más grande con esta reforma por el hecho que ya no conocería ni Jueces de lo Laboral y mucho menos Jueces Civiles, si no que se les está dando una competencia meramente administrativa cuando claramente la Constitución establece una Jurisdicción Especial de Trabajo para ser aplicada asuntos meramente laborales o la relación de trabajador patrono.

9. ¿Es correcto llevar este tipo de Proceso por la vía Civil?

Los Litigantes, Jueces Laborales y Procuradores Laborales entrevistados, expresaron que no es correcto llevar un proceso de naturaleza Laboral por la vía del derecho civil, ya que los Jueces Civiles mantienen su postura meramente civil y al aplicar las normas del derecho civil no se le estaría dando una justa aplicación de los derechos que le fueron violentados teniendo una resolución de naturaleza Civil y no meramente laboral. Por su parte, el Procurador Civil menciona que no es correcto porque puede existir inconvenientes en la aplicación de la ley.¹¹⁷ Si bien es cierto que la misma ley regula quien será el juez competente para conocer consideramos que no es correcto darle esta potestad al juez de lo civil puesto que este no valora principios propios del derecho laboral y se basa en criterios meramente civilistas.

¹¹⁷ Véase anexo nueve.

En repetidas ocasiones la jurisprudencia constitucional ha hecho referencia a que quien deba de conocer de un conflicto meramente laboral y lleve a su juzgamiento de ese ámbito sea un juez especializado es decir un juez de lo laboral, ya que si conoce un juez de lo civil no reúne las condiciones que exige la Constitución por el hecho de que no es un juez especial en la materia laboral conllevando a la vulneración inmediata y directa de derechos fundamentales del trabajador.

10. ¿Es correcto que el Juez de lo Civil aplique totalmente en un Procedimiento Abreviado Común las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil?

Los Litigantes sostienen que no es correcto ya que los jueces civiles aplican supletoriamente este procedimiento bajo las reglas establecidas en CPCM, sostienen fielmente que un Juez Laboral es el único con capacidad para dar sus resoluciones que dejen de afectar dejen una solución a los patronos y trabajadores.

Los Jueces Laborales por su parte sostienen que no es correcto llevar este tipo de procesos por que un Juez de lo Civil tiene su propio criterio y es meramente civil por tal razón no va dar una opinión en la que ambas partes se le aplique las garantías del debido proceso el Procurador Laboral sostiene que no es correcto por la desigualdad que genera dicha ley y el Procurador Civil poca importancia le da a dicha ley.¹¹⁸ Es necesario mencionar que la misma ley establece un procedimiento a seguir en este sentido no es correcto que el juez de lo civil aplique un procedimiento abreviado al trabajador que se rige por la ley de la garantía de audiencia.

¹¹⁸ Véase anexo diez.

11. ¿Emita su opinión en cuanto si debe o no modificar la Ley o crear un nuevo procedimiento para mejorar el Derecho de Garantía de Audiencia?

Los Litigantes, Jueces Laborales, Jueces Civiles, Procuradores Laborales y Procuradores Civiles, todos están convencidos que sería un poco más atinado dejar regulaciones especiales al respecto.

Estas investigadoras consideran que lo más adecuado es crear una reforma que permita con ello proteger los derechos y garantías al trabajador que se somete a dicho procedimiento, ya que el objeto de esta ley ha sido proteger los derechos del trabajador ante una causal de despido alegada por el patrono y que dicho trabajador pueda ejercer su derecho de defensa y audiencia para con ello tener un juicio justo.

CONCLUSIONES

La Constitución de la República y la legislación secundaria contienen normas que regulan los Derechos Laborales del Empleado Público; pero carecen de positividad, ya que estas solamente se quedan en el deber ser y no se cumplen ni se aplican en la práctica; de tal manera que para el Empleado Público Salvadoreño en su realidad cotidiana dichas normas no existen, no obstante creemos firmemente que existe una violación a la Jurisdicción Especial de Trabajo y una vulneración a los Derechos de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa.

El Derecho a la Garantía de Audiencia ha ido evolucionando acorde a las necesidades de las personas que prestan servicios al Estado como Empleados o Funcionarios, estas tienen Derecho a ser oídas y vencidas en un juicio previo de conformidad a las leyes y garantizar sus derechos constitucionales. La Constitución de 1983 estableció el mandato Constitucional que el Estado tiene la obligación de crear las Instituciones que se encarguen de la protección de los Derechos Laborales, lo cual no ha sido cumplido ya que las Instituciones preexistentes, tales como: Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo etc. Tienen grandes limitaciones que les impiden cumplir con su finalidad que es proteger y garantizar la estabilidad Laboral.

La Jurisdicción Especial de Trabajo implica la necesidad de proteger los Derechos individuales del trabajador, así como también garantizar un Derecho de Audiencia y un debido proceso. Existe una verdadera protección a la Jurisdicción Especial de trabajo cuando concurre una fuente que se

encargue de tutelar los Derechos del Trabajador de una manera adecuada a través de lineamientos previamente establecidos en leyes especiales trabajo.

Existe violación a la Jurisdicción Especial de Trabajo por parte de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, cuando en la norma se establece que para la destitución o despido de un empleado público no comprendido en la Carrera Administrativa y que se rigen bajo el procedimiento de esta ley, conocerá el Juez de lo Civil y del recurso de Revisión la Cámara de lo Civil, contradiciendo así el Artículo 49 de la Constitución que establece una Jurisdicción Especial de Trabajo, esto quiere decir que el competente para conocer tiene que ser un Juez especializado en materia de Trabajo, independientemente que el empleado sea público o privado atendiendo de esta manera al principio del Juez natural en materia laboral dándole cumplimiento a la norma constitucional.

RECOMENDACIONES

Se debe de reconocer que la legislación Laboral, es bastante antigua, que no se adapta al cambio de nuestra sociedad a pesar de su naturaleza Social, hacer Reformas a los artículos 369 del Código de Trabajo en el sentido de que faculte a Juez Especializado en la materia.

Es necesario crear los Tribunales de lo Social, para que con ellos poder tener una propia Jurisdicción Especial de Trabajo de carácter absoluta. Y de esa manera darle el debido cumplimiento al artículo 49 de la Constitución.

Se debe de reformar la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, en cuanto al plazo para aportar prueba por parte del Empleado Público, actualmente en dicha ley se establecen cuatro días para la aportación de prueba y no es suficiente para la recopilación de esta.

Es imperioso reformar la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, el sentido de que quien inicie el proceso pueda ser el Empleado Público y pueda garantizarse un debido proceso.

Se deben de realizar reformas a la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, en cuanto se establezca un plazo entre el inicio del proceso y la suspensión.

Es necesario reformar la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, que el empleado público pueda pedir la nulidad del acto cuando se trate de una destitución de hecho.

Es indispensable que la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, se reforme en un sentido amplio donde se garantice el equilibrio del ejercicio de los derechos y obligaciones de trabajador y patrono.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Aguilera Izquierdo, Rafael, *Comentarios a la reforma laboral 2012*, 2ª ed. España: Civitas, 2012.

Ciudad Reynaud, Adolfo, *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*. Organización Internacional del Trabajo, 2011.

Couture, Eduardo Juan, *Estudio del Derecho Procesal Civil*. Uruguay: Porrúa, 2010.

Escobar Fornos, Iván, *Introducción al Proceso*. Nicaragua: Híspamer, 1998.

Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral en Guatemala*. Guatemala: Inversiones Educativas, 2004.

Godoy Aguirre, Mario, *Derecho Procesal Civil de Guatemala*, 3ª ed. Guatemala: Universitaria, 1982.

Montero Aroca, Juan y Chacón Corado, Mauro, *Manual de Derecho Procesal Civil Guatemalteco*. Guatemala: Magna Terra, 1999.

Olea, Manuel Alonso, *Derecho Procesal de Trabajo*, 10ª ed. España: Civitas, 1960.

Stafforini, Eduardo Raúl, *Derecho Procesal Social*. Argentina: Tipográfica Editora, 1955.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo: teoría integral*, 3ª ed. México: Porrúa, 1975.

TESIS

Agacio Ávila, Ramón, "Principios de derecho procesal del trabajo salvadoreño". Tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1954.

López Barahona, Erick Ezequiel y Ortiz Moz, Aleyda Noemy, "La afectación en la aplicación de la pronta y cumplida justicia de los recursos de casación laboral, ante la falta de un tribunal especial de casación". Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2009.

Morales Henríquez, José Luis, Osorio Herrera, Lidia Carolina y Valle, Suleyma Candelaria, "La estabilidad laboral en el marco de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa". Tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2007.

Muñoz Vaud, Alejandra, "El juicio ordinario de trabajo". Tesis doctoral, Universidad de El Salvador, 1968.

LEGISLACIÓN

Código Civil. El Salvador, Decreto Ejecutivo, 1859.

Código de Trabajo. El Salvador, Asamblea Legislativa 1972.

Constitución de la Republica de El Salvador. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.

Constitución de la Republica de El Salvador. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950.

Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, Suiza, 1978.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Organización de Estados Americanos OEA, Bogotá, Colombia, 1948.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas ONU, Paris, Francia, 1948.

Ley del Servicio Civil. El Salvador, Directorio Cívico Militar, 1961.

Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo. El Salvador, Consejo de Gobierno Revolucionario, 1949.

Ley Orgánica Judicial. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010.

Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de Los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1990.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de las Naciones Unidas ONU, New York, Estados Unidos de América, 1966.

Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo. El Salvador, Consejo de Ministros, 1989.

Código de Trabajo. Chile, Decreto Ejecutivo con Fuerza de Ley, 2002.

Constitución de la República. Uruguay, Parlamento del Uruguay, 1994.

Ley de Enjuiciamientos Civiles de España. España, Poder Judicial, 2000.

Ley Orgánica del Poder Judicial de Nicaragua. Nicaragua, Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 1998.

JURISPRUDENCIA

Cámara Segunda de lo Civil de la Primera Sección del Centro, *Sentencia de Apelación, Referencia: Ref.12-3C-12-R*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012.

Sala de lo Civil, *Recurso de Casación, Referencia: 103-C-2005*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005.

Sala de lo Constitucional, *Proceso de Constitucionalidad, Referencia: 11-2003*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2003.

Sala de lo Constitucional, *Proceso de Constitucionalidad, Referencia: 46-2003*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 151-97*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1998.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 162-98*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 167-97*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 171-97*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 235-98*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 304-2011*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 386-97*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 439-2007*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2010.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 459-97*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1998.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 463-97*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia: 533-2011*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 3-93*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1999.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 6-2009*. El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2012.

FUENTES INSTITUCIONALES

Corte Suprema de Justicia, “Líneas y criterios jurisprudenciales de la Sala de lo Civil de El Salvador 2014”. Centro de documentación judicial, San Salvador, 2016.

Unidad Técnica Ejecutora UTE, “Las Constituciones de la Republica de El Salvador, 1824-1962”. San Salvador, El Salvador, 1993.

REVISTAS

Sarmiento Erazo, Juan Pablo, “La jurisdicción constitucional en Francia de la aparente excepción europea al fin de la singularidad francesa,” *Revista Chilena*, n. 43. 2016: 461-484

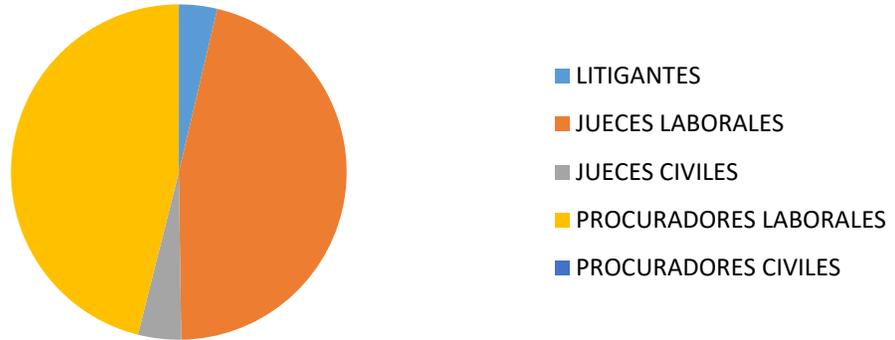
Corte Suprema de Justicia de El Salvador, “*Revista Judicial*”, n. 485. 1960: 26-53.

Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, *Revista de Derecho Constitucional*, n. 47. 1991: 105-142.

ANEXOS

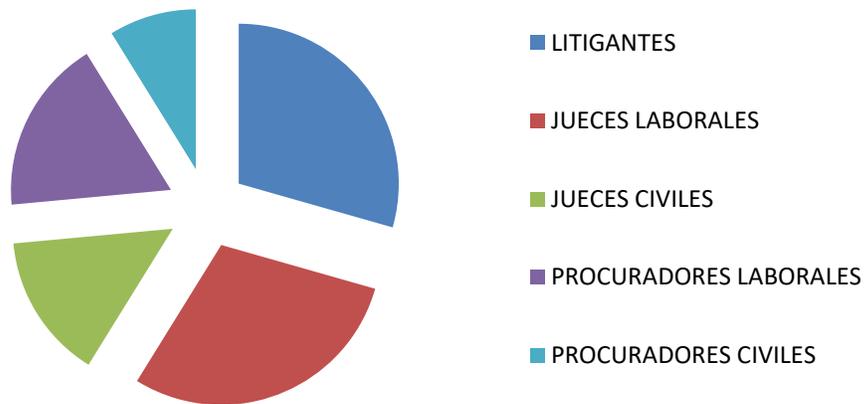
ANEXO UNO

ENCUESTADOS PREGUNTA 1



ANEXO DOS

ENCUESTA PREGUNTA 2



ANEXO TRES

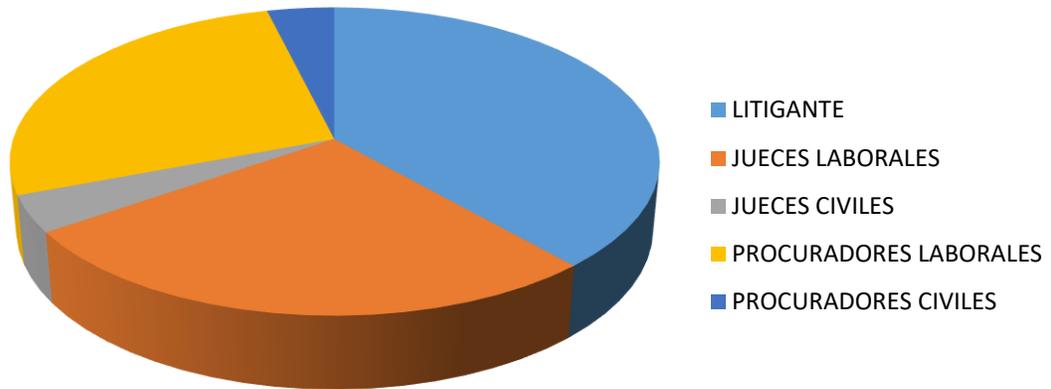


ANEXO CUATRO



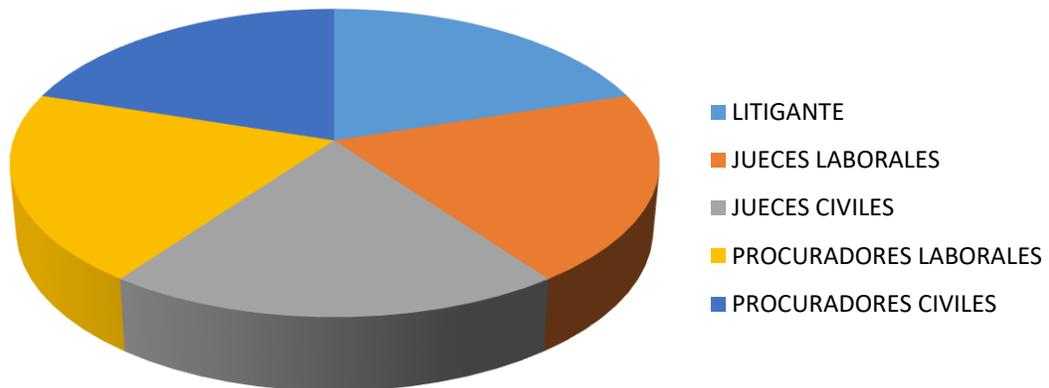
ANEXO CINCO

ENCUESTA PREGUNTA 5



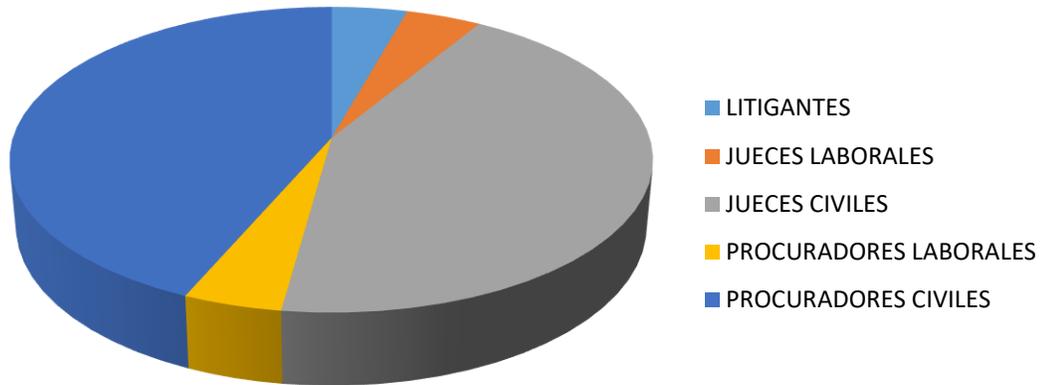
ANEXO SEIS

ENCUESTA PREGUNTA 6



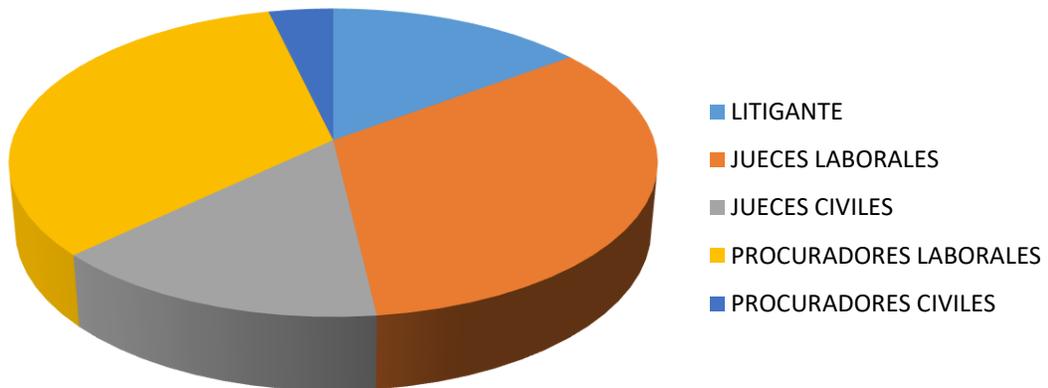
ANEXO SIETE

ENCUESTA PREGUNTA 7



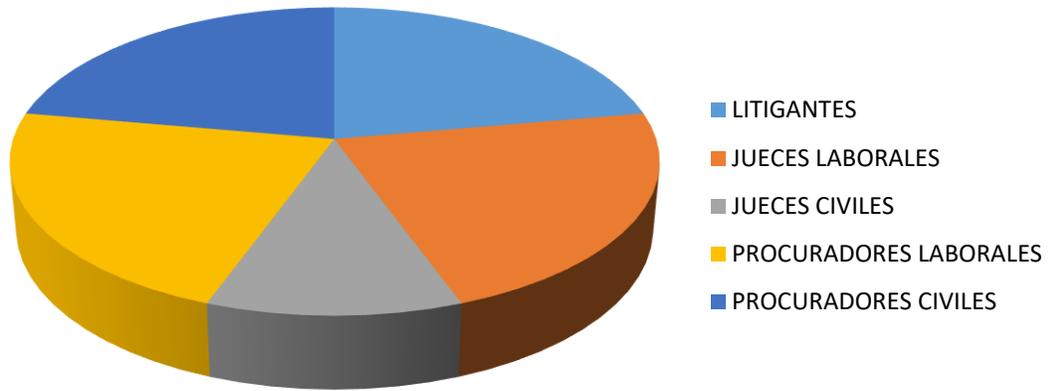
ANEXO OCHO

ENCUESTA PREGUNTA 8



ANEXO NUEVE

ENCUESTA PREGUNTA 9



ANEXO DIEZ

ENCUESTA PREGUNTA 10

