

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2008  
PLAN DE ESTUDIOS 1993.**



**EL PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN Y NULIDAD DE DESPIDO  
REGULADO EN LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA  
MUNICIPAL.**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO Y TITULO  
DE:  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS.**

**PRESENTAN:**

**JUAN JOSÉ GARCÍA VÁSQUEZ  
RINA BEATRIZ MARTÍNEZ RIVERA  
CÉSAR ARMANDO RUANO PINEDA**

**DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO  
LIC. JOSE REINERIO CARRANZA.-**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, MARZO 2009.**

# **UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ  
RECTOR.

MASTER MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS  
VICERRECTOR ACADÉMICO.

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO.

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ  
SECRETARIO GENERAL.

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMÉNEZ  
FISCAL GENERAL.

## **FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES  
DECANO.

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS  
VICEDECANO.

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ  
SECRETARIO.

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNÁNDEZ ÁGUILA  
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN.

LICENCIADO JOSÉ REINERIO CARRANZA  
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al finalizar este Seminario de Graduación, quiero exaltar y rendir honor dedicándolo a la SANTÍSIMA TRINIDAD; AL PADRE, quien me dio sabiduría, fuerza, y lo necesario para poder culminar mi principio; gracias por tu misericordia, por acompañarme en todo momento, por darme la fortaleza necesaria para saber enfrentar mis temores, y mis debilidades; AL HIJO por haber padecido en la cruz, por ser un verdadero hermano en quien depositar la confianza, por guiarme por un buen camino; AL ESPÍRITU SANTO, por morar en mi vida, en mi alma en mi ser, por haberme llenado de ánimo y fortaleza; gracias por la inteligencia y sabiduría derramada en los momentos de mayor necesidad; pero esto es solamente el comienzo, falta todo un sendero que andar, retos que enfrentar, temores, debilidades que superar; gracias por todas las bendiciones derramadas en mi familia.-

A ti MARIA MADRE DE DIOS, por interceder ante tu hijo por mí, por ser esa madre que nunca abandona a sus hijos, tu que ruegas por nosotros, en todo momento y circunstancia, también quiero agradecerte y darte las gracias por ser el ejemplo de humildad.-

A mi MADRE por haberme concebido, por haberme guiado en mis momentos de mayor necesidad; por haber confiado en mí, tú me dijiste en mi niñez que deseabas que fuera vigilante de un Banco; pero ahora tienes un vigilante de la legalidad, todo lo que soy te lo debo ti, te amo con todo mi corazón madre mía.-

A mi PADRE que en paz descanse, por guiarme y enseñarme a enfrentar los problemas de la vida, y que todo tiene solución menos la muerte, solo hay

que buscar la respuesta en el lugar donde corresponde, a no hacerle mala cara al trabajo, y a luchar por lo que quiero ser.-

A mis HERMANAS, a quienes quiero mucho y les tengo gran estima, que me han apoyado en todos los momentos hasta la fecha.

A mi ESPOSA por darme una familia, por su amor, paciencia, apoyo moral y comprensión en los momentos de angustia y alegría.

A JOSE LUIS, FATIMA ESMERALDA Y MERCEDES LOURDES, son la fuente de inspiración, para superarme día a día, por forjarles un mejor futuro y sean personas de bien en la vida.

A mi tío JORGE ALBERTO GARCIA QUINTANILLA, por ser mi segundo padre, por brindarme comprensión, paciencia, consejo, y apoyo moral.-

Al Doctor RODOLFO GARCIA MIRA, a quien le tengo un especial agradecimiento, de quien aprendí muchas cosas de la vida, quien me enseñó con su ejemplo que: “no hay que dejar para mañana lo que puedes hacer hoy”; palabras que las tengo bien gravadas como una mancha de acero, tanto en mi vida, privada como en el ejercicio de mi profesión.-

Al Doctor RENE MAURICIO CASTELLANOS PALMA, por su confianza depositada en mi, por instruirme, tener la paciencia de escucharme en las inquietudes que tengo; así como también darme la orientación adecuada en el que hacer jurisdiccional, en los prolegómenos que presenta la amplia rama del derecho.-

Al Licenciado ROBERTO ROMERO CARRILLO PAREDES, que en paz descansa y que Dios lo tenga en su infinita gloria, por haberme orientado e inducido a tener hábito de estudio.-

Al Licenciado JOSE REINERIO CARRANZA, persona de quien he aprehendido mucho en el derecho procesal, como es el manejo de las instituciones jurídicas del mismo, gracias por orientarnos en nuestro trabajo de graduación.-

A la CHELE PAPAYA, amiga y compañera de trabajo, a quien le estoy muy agradecido por el don del consejo que Dios le ha otorgado, su apoyo incondicional demostrado.-

A mi JEFE INMEDIATO LIC. PATRICIA LEONOR BELTRAN PALOMO, de quien tengo un gran aprecio y cariño, gracias por haberme apoyado para llevar a cabo mis estudios.-

A la Licenciada LORENA MARGARITA ROMERO DE VASQUEZ, por haberme asesorado y facilitado información para llevar a cabo esta investigación.-

A mi suegra por cuidar de mis hijos; y a todas aquellas personas amigos, amigas con los cuales hemos compartido alegrías y tristeza, y que alguna manera nos dimos ánimo y aliento por sobrevivir en las aulas del almamater, lo cual nos servía de terapia para el logro de este paso, por hacernos suave el momento en los golpes de la vida como estudiante.-

**JUAN JOSE GARCIA VASQUEZ.**

## **AGRADECIMIENTOS**

A DIOS TODOPODEROSO Y A MI SEÑOR JESUCRISTO, por haberme iluminado y darme fuerza, paciencia hasta culminar este trabajo.-

A MI MADRE, REINA CRISTABEL PINEDA VIUDA DE RUANO con mucho amor y cariño por ser la principal fuente de inspiración, consejos y sus oraciones que me han dado mucho fortalecimiento; mamá ésta tesis no es mía si no que suya.

A MIS HERMANAS, ELBA IRENE y ALBENIA ISABEL, con mucho cariño por haber formado parte como pilar en los momentos difíciles de mi carrera.

A MIS SOBRINOS, DIANA GABRIELA, GUILLERMO ARTURO Y MARIO CESAR, con estas humildes palabras quiero agradecerles ya que ustedes con su cariño e inocencia me fortalecieron en muchas ocasiones para seguir adelante.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS, mis mas sinceros agradecimientos por su apoyo incondicional y por su amistad.-

**CESAR RUANO.-**

## AGRADECIMIENTOS

- En primer lugar quiero Agradecer a Dios y a la Virgen María, por haberme permitido culminar una de mis mayores metas en mi vida, es por ello que este esfuerzo se los agradezco con mucho amor y cariño.
- A mis padres por haberme apoyado siempre en los peores momentos de mi vida cuando desfallecía y decía ya no puedo más, es cuando ellos me decían adelante y no veas para atrás, la vida continua. Papá, Mamá, este esfuerzo no es mío si no que de ustedes.
- A mis herman@s, que aún estando lejos siempre estaban pendientes apoyándome, especialmente mi hermano mayor que para mi es como mi segundo padre.
- A mis lindos hij@s con mucho cariño, a pesar de su inocencia, siempre tuvieron fe y esperanza que algún día iba a salir, además por ser la principal fuente de inspiración y energía positiva para continuar y haber salido adelante.
- A todos mis amig@s que me apoyaron desde el inicio de la Carrera hasta el final y a los que encontré en el camino y me dieron siempre palabras de aliento para continuar, asimismo

agradezco a tod@s aquellas personas que también me sirvieron de tropiezo para que no continuara, pero no saben que con ell@s aprendí a poner en práctica la frase que dice: “ No hay peor lucha que la que no se hace”.

- A mis compañeros de Tesis, por haber formado un equipo y no un grupo y habernos demostrado nuestra amistad y lealtad hasta el final.

GRACIAS.

**RINA BEATRIZ MARTINEZ.-**

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....</b>	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	6
1.1.2. DELIMITACION ESPACIAL, TEMPORAL Y TEORICO CONCEPTUAL.....	6
1.2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	7
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	9
1.3.1. GENERAL.....	9
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
1.4. SISTEMA DE HIPOTESIS.....	9
1.4.1. HIPOTESIS GENERAL.....	9
1.4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS.....	10
1.5. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.....	10
1.5.1. MUESTRA Y UNIDADES DE OBSERVACIÓN.....	10
1.5.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.5.3. MÉTODOS GENERAL Y ESPECÍFICO.....	11
<b>CAPITULO II: MARCO HISTÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1. NACIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL.....	13
2.2. EVOLUCIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL SALVADOR.....	19
2.3. CREACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	25
2.4. LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	30
2.5. MARCO TEÓRICO.....	32
2.5.1. DEFINICIONES DE DERECHO DEL TRABAJO.....	32
2.6. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	35
2.7. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	38
2.8. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	40
2.9. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	42
2.10. EL DESPIDO.....	44
2.10.1. GENERALIDADES.....	44

2.11. DEFINICIONES.....	45
2.12. NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.....	47
2.13. CONDICIONES PARA REALIZAR EL DESPIDO.....	49
2.14. CLASIFICACION DEL DESPIDO.....	51
2.15. EFECTOS DEL DESPIDO.....	55
2.16. LA INDEMNIZACION POR DESPIDO.....	56
<b>CAPÍTULO III: EL PROCESO DE AUTORIZACIÓN Y NULIDAD DE DESPIDO.....</b>	<b>59</b>
3.1. CONCEPTO DE MUNICIPIO.....	59
3.1.1. PUNTOS DE VISTA DEL MUNICIPIO:.....	59
3.1.2. CONSIDERACION JURÍDICA DEL MUNICIPIO.....	62
3.1.3. SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	63
3.1.4. SELECCIÓN O CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	64
3.1.5. CLASIFICACION DE CARGOS Y VALUACION DE PUESTOS.....	64
3.1.6. PROMOCION, TRANSFERENCIA, ASCENSO Y DESPIDO.....	65
3.2. LÍNEAS Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES RELATIVOS A LOS PRINCIPIOS, DERECHOS Y GARANTÍAS EMITIDOS POR LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL RELATIVOS A LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN RELACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO.....	67
3.3. CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	92
3.3.1. GENERALIDADES.....	92
3.3.2. EVOLUCIÓN Y NACIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	93
3.3.3. BASE JURÍDICA LEGAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.....	97
3.3.4. PROCEDIMIENTOS:.....	102
3.3.5. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO.....	103
3.3.6. PROCEDIMIENTO EN CASO DE NULIDAD DE DESPIDO.....	111
3.3.7. DE LOS RECURSOS.....	114
3.3.7.1. RECURSO DE REVOCATORIA.....	120
3.3.7.2. RECURSO DE REVISIÓN.....	120
3.3.8. LA INTERPRETACION DEL DERECHO.....	121
3.3.8.1. SOBRE LA TÉCNICA GRAMATICAL.....	123
3.3.8.2. SOBRE LA TÉCNICA DE LA LÓGICA.....	124
3.3.8.3. SOBRE LA TÉCNICA SISTEMÁTICA.....	126

3.3.8.4. SOBRE LA TÉCNICA DE LA HISTORIA.....	127
3.3.9. APLICABILIDAD DIRECTA DE LA CONSTITUCION.....	128
3.3.9.1. DETERMINACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA APLICABLE.....	128
3.3.9.2. APLICACIÓN DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN.....	129
3.3.9.3. PELIGROS EN LA APLICABILIDAD DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN.....	131
CAPITULO IV: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	133
4.1. EJECUCION DE LA INVESTIGACION.....	134
4.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	134
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	154
5.1 CONCLUSIONES.....	154
5.2 RECOMENDACIONES.....	156
BIBLIOGRAFÍA.....	158

## **INTRODUCCIÓN.**

El presente trabajo de investigación desarrolla: “El Procedimiento de Autorización y Nulidad de Despido regulado en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal”, comprendido del período del primero de enero 2007 a marzo de 2008.-

La investigación radica en el estudio y análisis de las acciones de autorización y nulidad de despido regulado en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, con la finalidad que los destinatarios conozcan con mayor profundidad la novedad de la misma; la cual le otorga competencia especial a las Cámaras y Juzgados de lo Laboral, para conocer en razón de la materia, las acciones antes aludidas.-

Lo que se pretende es proporcionar a la comunidad jurídica involucrada con la presente investigación, de elementos para resolver los casos emblemáticos, para tomar acciones y excepciones conforme a derecho, por lo que se vuelve imperioso el estudio de dichos procesos en los juzgados y las Cámaras respectivas, así como también la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, en algunos temas que tengan vinculación directa con el tópico. Dentro del contexto del documento se presenta un esquema determinado por cinco capítulos. en el primero se desarrolla el planteamiento, enunciado y delimitación del problema, la justificación, los objetivos, y estrategias metodológicas utilizadas; en el segundo El contexto del marco histórico; en el tercero El Proceso de Autorización y Nulidad de Despido, su base jurídica y Líneas y criterios jurisprudenciales Relativos a los principios, derechos y garantías emitidos por la sala de lo constitucional relativos a la ley de la carrera Administrativa en relación al Derecho del Trabajo; en el cuarto el desarrollo, diseño y Ejecución de la investigación, presentación de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, y el análisis e interpretación de los mismos; y en el quinto se hacen las conclusiones y

Recomendaciones. Asimismo se dan las sugerencias para determinar las normas aplicables ante los vacíos que presenta la ley en comento; todo con el propósito de lograr una adecuada aplicación de la ley.- Para lograr los objetivos que la presente investigación pretende arrojar, se utilizarán los métodos mas generales del conocimiento como: El análisis, la síntesis y deducción, los cuales servirán de directrices para el desarrollo de la temática. Y cuestionarios dirigidos a funcionarios y empleados municipales; para el análisis de los datos se utilizarán la estadística, con gráficos y porcentajes respectivos que servirán para la aplicación de la teoría empírica.-

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

En épocas pretéritas las provincias estaban diseminadas, en tribus, clanes, etc., por costumbres y tradiciones hasta que el Rey Hammuraby, sienta la normativa jurídica de los Babilonios; “Creando un documento importantísimo para la inteligencia no solo de la vida jurídica en su tiempo sino también, para la vida cultural”<sup>1</sup>, porque en dicho código o documento se establecieron normas de convivencia, social para la armonía de la provincia, contando con una pena para aquellas personas que vulneraren la convivencia pacífica de los súbditos; así como también, “...de la administración se preocupó Hammurabi. En la capital, residencia del Rey y del Gobierno, en las provincias existen multitud de funcionarios: (sic) ministros, administradores de dominios, jefes órganos de policía, recaudadores de aduana, etc.”<sup>2</sup>; preocupándose por la buena administración funcional, administrativa, económica, política y provincial de la época.

Posterior a la época anterior surge el imperio griego en donde, “el municipio como institución tuvo su origen en las primeras organizaciones o formas políticas de la antigüedad habiéndose establecido en las primeras comunidades políticas de Grecia y Roma.

Las ciudades estados o polis griegas especialmente en la Ciudad de Atenas, en donde aparece por primera vez en la historia manifestaciones de lo que hoy constituye los municipios como gobiernos democráticos.”<sup>3</sup>

El Municipio conforme la opinión de la mayoría de doctrinarios, se remonta a la época de la expansión romana, en la que: “se establecieron dos

---

<sup>1</sup>. García Morente, Manuel, *Historia Universal*, Tomo 1, 9º Edición, Editorial Espasa- Calpe, S. A., Año 1975, N° Pág. 508.

<sup>2</sup>. García Morente, Manuel, *ob. Cit.* Pág. 510.

<sup>3</sup>. Chávez Rodríguez, Luis Edgardo, “El Régimen Laboral dentro de las Municipalidades, Tesis. Año 1997, Pág. 15.-

clases de relaciones respecto a las ciudades conquistadas, por una parte las que entregaban todo al imperio, quienes adquirirían la calidad de *súbditos (deditii)* y la de los aliados (*foederati o socii*), quienes conservaban algunas libertades, en calidad de privilegios.”<sup>4</sup>

Con características propias, el municipio “surge con el impulso de los romanos, como hijo de la anexión y entidad dependiente de un poder superior, pero solo en la época de Augusto, extendida la ciudadanía a todos los hombres libres, los cargos públicos adquieren decidida importancia y el municipio empieza a vivir su proceso de identificación, aunque perturbado por las cargas tributaria y las amenazas de invasión de los bárbaros.”<sup>5</sup>

Debe recordarse que mientras en el estilo conquistador de los pueblos bárbaros predominaron la rapiña y el saqueo, la ocupación romana, sin abandonar por completo aquellas prácticas, confirió carácter social y administrativo a los municipios, que a la manera de pequeñas Romas fueron dotados de un sistema jurídico, o conjunto de derechos y deberes, fundamento de su nueva organización.

La institución municipal fue utilizada por las autoridades romanas, como un mecanismo idóneo para no violentar las costumbres, ni la cultura de los pueblos conquistados, evitando con ello una tensión mayor con el Imperio; ya que esta institución permitía que fuesen los mismos habitantes los que eligieran a los magistrados, que se encargaban de administrar la comuna, los cuales gozaban de autonomía, por lo cual Cicerón, decía que el municipio en Roma era: “una ciudad que se gobernaba por sus leyes, costumbres y gozaba del fuero de la vecindad romana”.<sup>6</sup>

“Durante el Imperio Romano, el municipio fortificó la creación del derecho local, ya que fue en tal período, donde surgieron algunos caracteres

---

<sup>4</sup>. Farfán Mata, Evelin, Doctorado Conjunto en Derecho Público y Privado impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de El Salvador, 2008.

<sup>5</sup>. Ibidem. Farfán Mata, Evelin.

<sup>6</sup>. Ob. Cit. Farfan Mata, Evelin

que aún se mantienen vigentes, como por ejemplo, la autonomía y la personalidad jurídica del municipio.”<sup>7</sup>

Después del período Romano, en la edad media presentaron dos tipos de organización, “los *Señoríos* y los *Municipios*, los primeros surgieron cuando los pueblos germanos conquistaron el imperio romano de occidente en el siglo V, y adoptaron este sistema de grandes feudos con campesinos que podían ser esclavos u hombres libres, pero ambos dependientes, atados a la tierra y al dueño de la misma.

El régimen del señorío conllevó a la desaparición del municipio, pues el territorio se dividió en Feudos, sujetos a la autoridad total de los señores, no existía ninguna clase de libertades para los siervos, en tanto que el feudalismo fue la expresión de poder absoluto, ejercido por los señores en los campos y por los obispos en las ciudades.

No obstante, entrada la Edad Media se inicio el resurgimiento de las ciudades, alrededor de los feudos, a las cuales les fue otorgada por los Reyes algunas libertades ciudadanas, hasta entonces inalcanzables.

El objetivo de la Corona al hacer ese tipo de concesiones (que implicaban privilegios, franquicias y exenciones, a través de normas singulares, válidas para un espacio determinado y a las cuales se les denomino Cartas Pueblas o Fueros Municipales), era debilitar la hegemonía de los señores feudales.

Los municipios organizados con base en las Cartas Puebla y el régimen señorial, coexistieron durante algún tiempo, siendo abolido este último progresivamente, así en Francia quedó abolido con la Revolución de 1789, en el Imperio Austro-Húngaro en 1848, en Rusia en 1861 y en España, las Cortes reunidas en Cádiz iniciaron el proceso de desmantelamiento de los señoríos en 1811, proceso que culminaría en 1837.

---

<sup>7</sup>. Ob. Cit. Farfan Mata, Evelin.

El resurgimiento del municipio durante el fin del Feudalismo, sufrió un nuevo revés, con los albores de la sociedad liberal, como consecuencia de la formación de las nacionalidades, que condujo a la centralización del poder y el paso de lo local a lo nacional.

A partir, de la Revolución Francesa de 1789, se otorgó nueva importancia al régimen municipal, además de tener el mérito de haber abolido el régimen señorial en Francia y el de marcar el origen del Municipalismo Moderno que privilegia la libertad y autonomía de los municipios, con el concepto de *pouvoir municipal*.

El concepto de *pouvoir municipal* se formuló en el famoso Decreto de la Asamblea Constituyente de 14 de diciembre de 1789, cuyo Art. 49 señalaba:

“Las corporaciones municipales tendrán dos especies de funciones a realizar, unas propias del Poder Municipal, y otras propias de la Administración General del Estado y delegada por ésta a las municipalidades.

Esta disposición constituyó el reconocimiento legal del poder municipal como un poder originario al que se reconoce un ámbito de funciones propias y exclusivas, que no requieren legitimación o delegación estatal. Por lo cual se dice que con la noción del *pouvoir municipal*, se modificó en forma definitiva el régimen municipal medieval de libertades comunales concedidas como franquicias, y caracterizada por privilegios personales de coparticipación, especialmente económicos, vinculados a ciertas familias u oficios.”<sup>8</sup>

Esta disposición produjo varios aportes, pero el mayor consistió en la generalización de la institución municipal en la totalidad del territorio del Estado, sin discontinuidad, y sobre todo el derecho a elegir a los

---

<sup>8</sup>. Ob. Cit. Farfan Mata, Evelin

representantes municipales, con lo cual se rompió definitivamente con otra característica de la institución municipal medieval, que era el gobierno burocrático centralizado a través de funcionarios regios.

En el siglo XVIII, con los grandes descubrimientos entre ellos la conquista de América, traen consigo costumbres y tradiciones que se elevan a categoría de Ley; siendo hasta la época de la independencia de la República de El Salvador, es que surge la primera Constitución y con ella la división Administrativa de los poderes, durante la segunda mitad del siglo XIX.-

El municipio adquirió un perfil más identificable con las necesidades de descentralización social, siendo en esta etapa que se supeditan al Gobierno Central a través del Ministerio del Interior, por más de un siglo hasta la Constitución de 1983, que se crea la base jurídica del Código Municipal, en 1986, que el mismo menciona una ley que regule la Carrera Administrativa Municipal, aplicada a funcionarios y empleados Municipales. La Municipalidad se ha auxiliado de herramientas jurídicas tales como: La Ley del Servicio Civil, Ley de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, y ahora la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, para garantizar la eficiencia de la administración pública municipal, mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso de las y los funcionarios y empleados que prestan sus servicios al municipio, creando derechos, deberes y obligaciones.-

Asimismo dentro de ella se establecen las herramientas tanto para las Autoridades y empleados sobre los procesos de autorización y nulidad de despido, encontrando en ella vacíos legales y procedimentales en las actuaciones tales como: los plazos procesales que no están bien previstos si son días hábiles o corridos en ambas acciones; la fase recursiva no está siendo bien utilizada por los recurrentes; pero hasta que punto una sentencia definitiva puede interponérsele el recurso de revisión siendo esta de carácter

definitivo; el recurso de revisión de la sentencia definitiva previo el de revocatoria es un recurso de hecho disfrazado de revisión del procedimiento de autorización y nulidad de despido; hecho el acto de comunicación respectivo de la sentencia definitiva vista en revisión, para declarar cerrado el proceso hay que esperar sesenta días para iniciar el juicio contencioso administrativo o cuando hay que declarar firme la providencia judicial, causando inseguridad jurídica a los funcionarios y empleados municipales, es por estas razones que se investigará “EL PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACION Y NULIDAD DE DESPIDO REGULADO EN LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL”.-

#### **1.1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

El problema se enuncia de la manera siguiente: ¿En qué afecta a los funcionarios y empleados de carrera, el procedimiento de autorización y nulidad de despido regulado en la ley de la Carrera Administrativa Municipal?.

#### **1.1.2. DELIMITACION ESPACIAL, TEMPORAL Y TEORICO CONCEPTUAL.**

Para el desarrollo y ejecución de la presente investigación sobre “el procedimiento de autorización y nulidad de despido regulado en la ley de la Carrera Administrativa Municipal”, es necesario delimitarlo desde los siguientes ámbitos principales: Espacial, Temporal y Teórico Conceptual. Para determinar lo siguiente.-

En el espacio Geográfico la investigación se realizará en el Municipio de San Salvador y específicamente en las instituciones siguientes: ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES, COMURES, JUZGADOS DE LO LABORAL ( 1°, 2°) y

CAMARA PRIMERA DE LO LABORAL, ya que la causa principal de la problemática se refiere específicamente a los vacíos legales y procedimentales de la autorización y nulidad de despido; no obstante, se podrá realizar análisis comparativos con otros municipios.-

El espacio temporal de la investigación, es a partir de Enero de 2007 hasta Marzo 2008.-

El plano Teórico Conceptual de la presente investigación, comprende fundamentos teóricos, doctrinarios y conceptuales.-

## **1.2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.**

La investigación radica en el estudio y análisis del procedimiento de autorización y nulidad de despido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que es sumamente urgente e importante por ser de reciente creación, la cual da competencia jurisdiccional a los tribunales de lo Laboral, para que resuelvan la autorización y nulidad de despido, siendo este un procedimiento novedoso, para la jurisdicción de trabajo; y también tomar en consideración que antes era el Tribunal del Servicio Civil, el competente para resolver de las acciones antes relacionadas en la respectiva ley.-

Por lo antes expuesto es que se crea la ley especial, que se aplique directamente a los casos especiales de autorización y nulidad de despido a los funcionarios y empleados municipales de la República, por las consideraciones que a continuación se transcriben: “Que por Decreto del Directorio Cívico Militar No. 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961, se decretó la Ley de Servicio Civil, normativa que nunca se ha desarrollado y aplicado integralmente, estando reducida en la actualidad a la aplicación del régimen disciplinario.

Que las Municipalidades del país con el objeto de prestar mejores servicios públicos municipales para los ciudadanos y ciudadanas de sus respectivas jurisdicciones han considerado la conveniencia de establecer de conformidad al Art. 110 del Código Municipal una ley que regule la carrera administrativa municipal.

Que las Municipalidades de El Salvador, dando cumplimiento al Art. 219 de la Constitución, han decidido impulsar una normativa que regule las condiciones de ingreso a la administración pública municipal, las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías, los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten y la garantía a la estabilidad en el cargo.

Que la implementación de la carrera administrativa municipal se traducirá en un mejor funcionamiento de los Municipios, eficiente garantía de los derechos de todos y la prestación óptima de los servicios que corresponde a los municipios, por lo que se constituirá en un medio para alcanzar una verdadera sociedad democrática.”<sup>9</sup>.

En cuanto a la trascendencia que reviste la investigación se debe señalar que: en primer lugar es un proceso novedoso; que hasta la fecha no se ha realizado ningún estudio sobre el procedimiento de autorización y nulidad de despido de los funcionarios y trabajadores municipales.-

Constituirá un aporte a las Ciencias Jurídicas; ya que, mediante la realización de la presente investigación, se pretende señalar los vacíos legales y procedimentales que presenta la ley en el procedimiento.-

Beneficiará a la sociedad en general y en particular a los funcionarios y empleados municipales, dándoles a conocer los vacíos e inconsistencias con los que se ha aprobado la ley en referencia.-

---

<sup>9</sup> Programa Leyes Lan, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Preámbulo, 2007.

Por todas las consideraciones expuestas, se justifica la necesidad de realizar la presente investigación, para proponer conclusiones y recomendaciones así como también alternativas de solución al problema antes planteado.-

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.**

#### **1.3.1 GENERAL.**

Analizar el procedimiento de autorización y nulidad de despido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, examinando los vacíos e inconsistencia que presenta, y definir la mejor forma de aplicarla conforme a la Constitución, que concierne al período de Enero de 2007 a Marzo 2008.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

Analizar el procedimiento de autorización y nulidad de despido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.-

Examinar vacíos e inconsistencias del procedimiento de autorización y nulidad de despido regulado en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y darle una orientación conforme a la Constitución, respetando los principios derechos y categorías protegibles por ésta.-

### **1.4 SISTEMA DE HIPOTESIS.**

La formulación de hipótesis estará orientada al sistema siguiente:

#### **1.4.1 HIPOTESIS GENERAL.**

“El Procedimiento de Autorización y nulidad de despido regulado en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es un mecanismo que beneficia a

todos los funcionarios y empleados Municipales, pero presenta vacios legales que afectan a los mismos en sus pretensiones laborales.”.

#### **1.4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS.**

H1 Los funcionarios y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador, desconocen el procedimiento de Autorización y nulidad de Despido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, esto trae consecuencias negativas a la pretensión de los funcionarios y empleados municipales.-

H2. El desconocimiento de la Ley la Carrera Administrativa Municipal trae como consecuencia inseguridad jurídica a los funcionarios y empleados Municipales.

H3. La Ley de la Carrera Administrativa Municipal vigente establece un proceso de autorización y nulidad de despido, que garantiza los derechos de los funcionarios y empleados en caso de supuestos despido.-

#### **1.5 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.**

##### **1.5.1 MUESTRA Y UNIDADES DE OBSERVACIÓN.**

La fuente de datos que se utilizará para sustentar la investigación, se obtendrá tanto de lo empírico como bibliográfico, por ser estas, fuentes que serán utilizadas de base para la correspondiente fundamentación de todos los aspectos tanto teóricos doctrinarios y empíricos de la investigación.

Para la ejecución de la investigación se estará recopilando sistematizando la información de carácter bibliográfica de relevancia al objeto de estudio; así como también, se obtendrá la información directa de fuentes reales claves, que se relacionan directamente con el problema en cuestión a través de la población involucrada en la problemática, luego de

sistematizarla, procesarla e interpretarla nos servirá de base para sustentar las conclusiones y recomendaciones.

### **1.5.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.**

La investigación abarca dos niveles básicos; el descriptivo y explicativo; por ser un trabajo de requisito para la obtención de un grado académico como es una monografía, se requiere a realizar un estudio que revista de una mayor complejidad en la investigación hasta llegar a alcanzar en nivel de estudio requerido, el cual además de describir y explicar el fenómeno o problema, se pueden establecer importantes conclusiones, pero principalmente deducir la propuestas o alternativas de solución o como comúnmente se le denomina poder exponer recomendaciones del caso.

Recopilada la información que se necesite en un primer momento el estudio iniciará con la descripción y explicación de la situación problemática y posteriormente sistematizar la información recopilada, para que de esta forma se pueda sustentar y explicar los efectos, elementos, caracteres y posibles alternativas en el que hacer jurídico de la problemática en cuestión y poder hacer una propuesta como posible solución a la situación problemática.

### **1.5.3 MÉTODOS GENERAL Y ESPECÍFICO.**

Se utilizarán los métodos generales del conocimiento a utilizar en la investigación serán: Análisis, síntesis y deducción, los cuales nos servirán de directrices para el desarrollo de los métodos específicos a utilizar, entre los que se encuentran: a) Documental, con su instrumento de ficha bibliográfica; b) encuestas, cuya muestra será elaborada para Administradores de Justicia en materia Laboral, Procuradores de Trabajo y abogados litigantes,

consistente en un cuestionario con preguntas cerradas dirigidas a funcionarios y empleados municipales.

Para el análisis de los datos utilizaremos técnicas de estadísticas elementales con sus respectivas tablas y de ser necesario gráficas con sus respectivos porcentajes, que servirán de medio para la aplicación de la teoría a los datos empíricos.

## **CAPITULO II: MARCO HISTÓRICO.**

### **2.1 NACIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL.**

“El nacimiento del Derecho Procesal se origina cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y que los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; noción que comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe de someterse a normas previas para administrar justicia.”<sup>10</sup>

Los sistemas Procesales Clásicos del Imperio Greco - Romano.-

“a) En la Grecia antigua. Poco es lo que sabemos sobre la regulación en esta materia en la Grecia antigua. En el estudio que en su retórica hizo de la prueba Aristóteles, se encuentra una concepción lógica, ajena a prejuicios de orden religioso y a fanatismos de otra índole; el gran filósofo examina la prueba por sus aspectos intrínsecos y extrínsecos, la clasifica en propia e impropia, artificial y no artificial, considera que la principal está constituida por el silogismo (Entimema) y la Inducción.

En cuanto a su forma, en Grecia rigió la oralidad, tanto en el proceso Civil como en el penal. Por regla general imperó el principio dispositivo, que coloca sobre las partes la carga de producir la prueba, y solo en casos especiales se le permitía al juez tener iniciativa para decretarlas y practicarlas de oficio. Los medios principales de la prueba fueron: los testimonios, los documentos y el juramento.

Existían restricciones a las declaraciones de mujeres, niños y esclavos, pero en los procesos mercantiles podían declarar los esclavos comerciantes y en algunos casos las mujeres si lo hacían voluntariamente. La Prueba documental gozó de mucha importancia especialmente en Materia Mercantil, habiéndose otorgado a algunos documentos mérito ejecutivo

---

<sup>10</sup> DEVIS ECHANDÍA, HERNANDO: Compendio de Derecho Procesal, Tomo I Teoría General del Proceso, Editorial ABC, Bogotá 1979, página, 13 y sig.-

directo y, por tanto, valor de plena prueba, como sucedía con los libros de banqueros que gozaran de reputación de personas honradas y dignas de crédito.

El Juramento tuvo importancia, aún cuando disminuía en la época clásica y existió tanto el decisorio como el referente a solo parte de la controversia. Lo que es muy importante, existió la crítica lógica y razonada de la prueba, sin que, al parecer, rigiera una tarifa legal que determinara de antemano su valor.”<sup>11</sup>

“Un Principio Aristotélico que sin duda influyo en la regulación de la Prueba testimonial es el Derecho romano, es aquel que otorga mayores probabilidades de error en la percepción del mundo real a medida que este se aleja de los propios sentidos del sujeto; de aquí se deduce la limitación del testimonio a lo percibido directamente por el testigo, su exclusión cuando se trata de conjeturas o deducciones, y su escaso valor cuando es de oídas o referencias. Como puede apreciarse, la evolución que hubo en Grecia sobre esta materia fundamental para la organización judicial de cualquier país, superó con mucho a la que luego existió en Europa por lo menos hasta el siglo XVI.-

b) El Proceso Romano. El Derecho romano nos presenta en esta rama, como en todas, una apreciable evolución. Inicialmente el juez es una especie de árbitro que decide de acuerdo con su criterio en lo que la Ley no le da solución; pero luego se acepta que la función judicial se deriva de la soberanía del Estado, siendo pública, por consiguiente, y el proceso se considera como un instrumento de certeza y paz indispensable. La Sentencia tiene valor únicamente respecto de quienes forman las partes en el proceso, y debe fundarse en las pruebas allegadas (sic) por estas; su apreciación fue inicialmente libre, pero luego se la sometió a ciertas reglas legales. En la

---

<sup>11</sup> DEVIS ECHANDÌA, HERNANDO, Ob., Cit., Pág., 13 y 14.

Roma Antigua la materia de las pruebas sufrió una evolución análoga a la que presenta en general el proceso y la Administración de Justicia. Pueden distinguirse varias etapas que examinaremos brevemente.

En la fase del antiguo proceso romano o *per legis actiones*, el juez tenía un carácter de árbitro, casi de funcionario privado, pero con absoluta libertad para apreciar o valorar las pruebas aportadas por las partes; el testimonio fue inicialmente la prueba casi exclusiva, pero más tarde se admitieron los documentos, el juramento, el reconocimiento personal por el juez e inclusive los indicios; es decir, más o menos los medios de prueba que todavía hoy conocemos. (...); en los tiempos de la República era el pueblo quien juzgaba, reunido en centurias o por tribus, lo que excluía la posibilidad de que existieran reglas especiales e inclusive una apreciación jurídica de la prueba. Los jueces de las *questiones perpetuae* eran así mismo jueces populares que resolvían de acuerdo con su personal convicción. Esta fase comprende el período formulario.

Viene luego durante el imperio la fase del procedimiento *extra ordinem*, de marcada naturaleza publicista durante la cual el juez deja de ser un árbitro para representarse (sic) al Estado en la función de administrar justicia. (...); se le daban al juez mayores facultades para interrogar a las partes y determinar a cuál de ellas correspondía la carga de la prueba; pero con el tiempo viene un retroceso, desde el punto de vista que en la actualidad prevalece, al restarle al juez facultades para la valorización de la prueba y entronizar un relativo sistema de tarifa legal que le regulaba su valor, con menos rigor sin embargo, del que imperó en Europa durante los siglos XVII a XIX, en lo civil especialmente, de modo que dejó de existir la libre valoración que caracterizó el período anterior, e inclusive fueron fijados previamente los temas de prueba que debían considerarse como demostrados sin medio alguno especial (nacimiento de las presunciones *juris*). Los medios de prueba fueron los mismos del período formulario, pero

se impusieron restricciones a la testimonial y se le dio mayor importancia a la documental.

Sin embargo, como observa MITTERMAIER, si bien bajo el Imperio caen en desuso los tribunales populares, no se encuentra aún un sistema de rigurosa tarifa legal de pruebas que obligara, por ejemplo, a tener por demostrado un hecho por la declaración de dos testigos. Los jueces continúan obedeciendo a su convicción, como antes, en cuanto no les fueron impuestas por los emperadores reglas especiales, como la que rechaza la declaración de ciertas personas y la que negaba al dicho de un solo testigo el suficiente valor para producir convicción. (...) el objeto de la prueba era despejar las dudas del juez y aclarar lo probable: ratio qua dubia faciat fidmen. La carga de la prueba estaba, en principio, sobre el demandante: actore non probante reus absolvitur; pero la prueba de las excepciones correspondan al demandado: reus in excipiendo fit actor.”<sup>12</sup>

Por último, en el período Justiniano, “aparecieron en el Corpus diversos textos legales que permitieron elaborar las bases sobre las cuales en la Edad Media se construyó la lógica de la prueba, a través del derecho canónico. Se observa por lo general la regulación legal de las pruebas, pero sin que dejen de existir textos favorables a la apreciación personal del juez. Es un sistema mixto, en verdad, con preponderancia del legal. Se conservaron los medios probatorios del período anterior, la exclusión del testimonio de la mujer, el impúber, el perjuro, el delincuente y el loco. Se sentaron las reglas sobre la carga de la prueba como defensa contra la arbitrariedad de los jueces y se estableció el principio del contradictorio como en materia de interrogatorio de testigos, que debía ser conocido por ambas partes. Al demandado se le otorgaba un eficaz sistema de defensa y el derecho a excepcionar. (...) la tendencia moderna procura devolverle al juez

---

<sup>12</sup> Ob. Cit. Devis Echandia, Pág., 14 a 16.

la libertad de apreciación razonada y científica de las pruebas y darle facultades inquisitivas para producirlas, en busca de la verdad real tanto en el proceso Civil como en el penal. (...)”<sup>13</sup>

Evolución del Derecho Procesal como Rama de las Ciencias Jurídicas:

“a) Período exegético o de los procedimentalistas. Con excepción de unos pocos trabajos parciales de finales del siglo XIX, puede decirse que hasta comienzos del siglo XX en Europa y hasta hace pocos años en Iberoamérica, se enseñó solamente *procedimientos*, ó sea la simple mecánica de los tramites (sic), mediante una explicación exegética del contenido de los códigos. Por tanto es la etapa del nacimiento del derecho procesal en las diversas ramas.

b) Período del verdadero derecho procesal y de la Escuela Científica.

En ese período se elaboran los principios, fundamentos e instituciones del derecho procesal, especialmente desde el punto de vista de la rama civil, que es la de mayor florecimiento y que todavía se conserva a la cabeza del movimiento científico; sin embargo, en los últimos treinta años ha habido un notable desarrollo del derecho procesal penal. El derecho procesal adquiere categoría de verdadera ciencia especializada y se convierte en una de las ramas más importantes de las ciencias jurídicas.”<sup>14</sup>

“I. La Escuela Alemana: nace en 1856 y 1857 con la polémica de WINDSCHEI Y MUTHER, sobre la acción en el derecho romano desde el punto de vista del derecho actual, que produjo tres trabajos reunidos luego en un volumen. Representan el nacimiento del derecho procesal moderno.

Viene luego la obra de VON BULOW, sobre “las excepciones y los presupuestos procesales”, en 1868, que da bases más firmes a esta nueva rama del derecho. Más tarde aparece, ya en este siglo, la gran obra de JAMES GOLDSCHAMIT, el más grande de todos los procesalistas

---

<sup>13</sup> Ob. Cit. Devis Echandia, Pág., 17

<sup>14</sup> Ibidem., Pág., 32 y 33.

Alemanes hasta el momento; primero su libro el Proceso como Situación Jurídica: Crítica del pensamiento procesal, publicado en 1915 en Berlín; luego su Derecho Procesal Civil aparecido en 1919, y posteriormente su Teoría General del Proceso (...).

II. La Escuela Italiana. El 3 de febrero de 1903 expuso el entonces joven GIUSEPPE CHIOVENDA, en la Universidad de Bolonia, su doctrina sobre “La acción en el sistema de los derechos”, que representa la iniciación de su extraordinaria obra jurídica procesal, y el nacimiento de la escuela italiana de derecho procesal, sin duda la más importante. Posteriormente publica sus Principios de “derecho procesal civil”, en 1907, y luego sus instituciones de Derecho Procesal Civil, además de numerosos trabajos en revistas.

Un poco más tarde aparece el gigante del derecho procesal moderno: FRANCISCO CARNELUTI. Asume la cátedra de derecho procesal civil en la universidad de Padua, en 1919; publica libros sobre derecho laboral, derecho civil, derecho comercial, entre 1913 y 117 (sic). En 1915, publica un volumen sobre la prueba civil, que desafortunadamente nunca actualizo. En 1923, funda con CHIOVENDA una famosa revista de derecho procesal civil, que aún perdura, y luego publica sus lecciones de derecho procesal civil, trabajos con los cuales sobresale en su extraordinaria carrera procesalista, que se afianza con la publicación de su sistema de derecho procesal civil, en 4 gruesos volúmenes, entre 1936 y 1939. En 1940 publica su Teoría General del Derecho. Luego de la expedición del nuevo C. de P.C. (código de procedimientos civil) italiano publicó sus instituciones del nuevo proceso civil italiano, en 1941. En 1953. Su Discurso entorno al derecho y luego sus Lecciones Sobre el Proceso Penal y en 1958 Derecho y Proceso. Todavía le quedó tiempo para trabajos de filosofía, de derecho comercial, de derecho corporativo. Es uno de los más grandes juristas de todos los tiempos.

Discípulo de CHIOVENDA, pero jurista tan grande como aquél, es PIETRO CALAMANDREI, quien contribuyó mucho al florecimiento del derecho procesal italiano y mundial.”<sup>15</sup>

Por otra parte es de tomar en consideración lo antes apuntado en el sentido de que; para el presente trabajo de investigación es importante retomar los elementos históricos de la teoría general del proceso, como fuente rectora de los actos procesales, dentro del procedimiento de autorización y nulidad de despido que más adelante se tratará; por el momento es importante tener en consideración que el “nacimiento de la gran industria”<sup>16</sup>; tomando en cuenta todos los aportes de las escuelas, juristas, consultores que desarrollaron a través del devenir, las instituciones jurídicas que son tomadas en consideración por nuestros legisladores para incorporar, regular las relaciones obrero patronales, en el sector privado y público siendo necesario promulgar leyes que regulen el tratamiento de los mismos.

## **2.2. EVOLUCIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL SALVADOR.**

En el desarrollo de la legislación laboral Salvadoreña, encontramos que el trabajo subordinado, estuvo regulado por muchos años por leyes civiles, mercantiles, etc.. Sin embargo, este estatuto protector de los trabajadores ha evolucionado a partir de 1911, y en su desarrollo ha ido ampliando su campo incorporando distintos sectores de trabajadores, hasta llegar a nuestros días sin perder de vista la característica peculiar del derecho del trabajo de ser unitario.

En esta época existía un sin número de leyes dispersas que no eran efectivas para regular las relaciones obrero patronal, y es hasta el 14 de

---

<sup>15</sup> Ibidem., Pág., 32 y 33.

<sup>16</sup> DE BUEN L., NESTOR, Derecho del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa. México 1997, Pág., 45.-

diciembre de 1948, con el Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador, que asumió el poder a la caída del régimen del General SALVADOR CASTANEDA CASTRO, el CONSEJO DE GOBIERNO REVOLUCIONARIO, decretó el 29 de septiembre de 1949, la “Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo”, dicha ley regulaba la competencia en los Arts. 1. “Corresponde a los delegados Inspectores de Trabajo conocer en Primera Instancia en los reclamos de los trabajadores contra sus patronos o de éstos contra aquéllos, que puedan tener lugar conforme las leyes de trabajo, a excepción de aquellos en que se determine competencia especial. Y el Art. 2, los Delegados Inspectores competentes para conocer en los juicios a que se refiere el Artículo anterior son: el de la circunscripción departamental en que se verificaren las actividades de trabajo respectivas y el del domicilio del demandado. Cuando el trabajo se desarrolla en dos o más departamentos, son competentes todos los Delegados Inspectores de tales departamentos. Siendo competentes dos o más Delegados Inspectores, conocerán a prevención. La competencia de los delegados de Trabajo es improrrogable.”<sup>17</sup>.

“Y fue el legislador de 1950, inspirado por los principios y preceptos de la “CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES”, que fue aprobada en la 9ª Conferencia Internacional Americana, celebrada en BOGOTA, COLOMBIA, en 1948, y que establecía los fundamentos para una legislación más humanitaria en América Latina. Y es hasta el día 7 de diciembre de 1950, que la Asamblea nacional Constituyente, decreta la Constitución política de El Salvador, y eleva a la categoría de precepto constitucional las disposiciones relativas al trabajo y la seguridad social, en el TITULO XI Régimen de Derechos Sociales, CAPITULO II Trabajo y

---

<sup>17</sup>Doctor Romero Pineda, Roberto, *Funciones Jurisdiccionales y no Jurisdiccionales Atribuidas a un Juzgado de Primera Instancia Mixto en El Salvador*. UES. Diciembre 1965, Pág., 95.

seguridad social, y establece la jurisdicción especial del trabajo en el Art. 194.

La anterior disposición era complementada con el Art. 81 de la misma constitución que dice: CAPITULO III, Poder Judicial Art. 81.-El Poder Judicial será ejercido por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias. Corresponde a este Poder la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil y laboral, así como en las otras que determine la ley.

Tal y como puede apreciarse no se creaba el código de trabajo sino que se crearon una infinidad de leyes y reglamentos relativos al derecho y derecho procesal del trabajo y no se promulgaba el Código de Trabajo y fue con fecha veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta (22/12/1960) que mediante los decretos 48, 49 y 50 publicados en esa misma fecha, se crean los tribunales de trabajo, esta ley crea los Juzgados de lo Laboral mencionados en el Título Poder Judicial de El Salvador. Sus Órganos invistiéndolos para conocer en los conflictos laborales. Como a continuación se transcribe:

Art. 6. Los juzgados de lo Civil o Mixtos de los Distritos judiciales donde no haya Juzgado de lo laboral tendrán en materia de trabajo jurisdicción territorial que determine el Art. 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, siempre que no se hubiere modificado por esta ley; y el Art. 13, Se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente ley. Todas aquellas disposiciones de leyes vigentes que se refieran a Delegados, Inspectores Departamentales de Trabajo, y a los segundos Directores del Departamento Nacional de Trabajo y al Ministerio de Trabajo, como Tribunales Jurisdiccionales en Materia Laboral, deberán entenderse reformadas, correspondiendo tales atribuciones en lo sucesivo, a los Jueces

de Primera Instancia con Jurisdicción Laboral, a las Cámaras de lo Laboral y a la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, según el caso.-

El segundo decreto mencionado nos dio la Ley Procesal de Trabajo, en cuyo apartado primero sustituyó la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo y en el Capítulo Primero, estableció la competencia en los siguientes Artículos: Art. 1 Cualquiera que sea la cuantía de la demanda, corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás Jueces de Primera Instancia con Jurisdicción en materia de Trabajo, conocer en Primera Instancia de los Conflictos de Trabajo de orden jurídico que se originen (...).

El veintiocho de febrero de mil novecientos sesenta y uno (28/02/1961), por Decreto N° 42, el Directorio Cívico Militar de El Salvador, decreta, sanciona y promulga la Ley Procesal del Trabajo, que deroga la promulgada por la Junta de Gobierno, específicamente en el Art. 76, la cual fue publicada en el Diario Oficial N° 44, Tomo N° 190 de fecha tres de mayo de mil novecientos sesenta y uno. La cual en el Capítulo Primero trata de la competencia y de las partes establece lo relativo a la competencia en los Arts. 1 y 2.

Luego de tantas leyes dispersas a que se ha hecho referencia en materia de trabajo se crea el primer Código de Trabajo, previsto en la Constitución de mil novecientos cincuenta. En el Art. 183 que literalmente dice: Art. 183.-El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y especialmente en los siguientes: (.....); y es por Decreto Legislativo N° 241 de fecha veintidós de enero de mil novecientos sesenta y tres (22/01/1963) que fue publicado erróneamente por primera vez en el Diario Oficial N° 15, Tomo 198, de fecha veintitrés de enero del mismo año; luego por segunda

vez en el Diario Oficial N° 22 de fecha uno de febrero de mil novecientos sesenta y tres (01/02/1963). Y entró en vigencia el día uno de marzo del mismo año.-

Este Código en el Art. 488 compuesto por treinta y cinco numerales, deroga expresamente todas las leyes dadas con anterioridad; para el caso interesa el numeral trigésimo segundo (32°), deroga la Ley Procesal de Trabajo, dada por el Directorio Cívico Militar.-

Este código es derogado por el actual Código de Trabajo tal cual consta en el CAPITULO III, DEROGACION Y VIGENCIA, Art. 636.- Deróganse las disposiciones legales contrarias al presente Código de Trabajo, y especialmente el Decreto Legislativo N° 241, de fecha veintidós de enero de mil novecientos sesenta y tres, publicado en el Diario Oficial N° 22, Tomo 198, del primero de febrero de mil novecientos sesenta y tres.-

Art. 637.- El presente Decreto entrará en vigencia, salvo el caso del Art. 632, noventa días después de su publicación en el Diario Oficial. DADO EN EL SALON DE SESIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA; PALACIO NACIONAL: San Salvador, a los veintitrés días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.”<sup>18</sup>

El Código de Trabajo vigente cuenta con cinco Libros, estructurados de la siguiente manera: Libro Primero, comprende DERECHO INDIVIDUAL Y DE TRABAJO; Libro Segundo DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO; Libro Tercero PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL; Libro Cuarto DERECHO PROCESAL DE TRABAJO; y Libro Quinto DISPOSICIONES GENERALES.

Pero el que es de vital importancia para la presente investigación es el Libro Cuarto DERECHO PROCESAL DE TRABAJO, TITULO PRIMERO, DE LA JURISDICCION, COMPETENCIA Y CAPACIDAD DE LAS PARTES, CAPITULO UNICO.-

---

<sup>18</sup> Revista Conmemorativa del Vigésimo Aniversario de la Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, San Salvador, Centro América. Pág., 27 y sig..

Art. 369.- 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 juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten 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.-

Art. 370.- “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.(7).

Art. 371.- El Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será:

- a) El del domicilio del demandado; y
- b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa.

Art. 372.- Cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención.

Art. 373.- La jurisdicción de trabajo es improrrogable excepto en el caso del inciso sexto del Art. 422. La competencia territorial sólo podrá prorrogarse cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia; pero aun en este caso, en los juicios de única

instancia y en los conflictos colectivos de carácter jurídico no podrá prorrogarse.”<sup>19</sup>

### **2.3. CREACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.**

Para el desarrollo de la presente investigación sobre el Procedimiento de autorización y nulidad de despido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es necesario hablar de la competencia municipal, administrativa municipal y jurisdicción municipal en su orden la primera: Para Guillermo Cabanellas la Competencia Municipal es: “La capacidad para conocer una autoridad municipal sobre una materia o asunto relacionado con el espacio geográfico determinado”<sup>20</sup>; la segunda para Manuel Osorio la administración Municipal es: “La entidad que administra y constituye funciones típicas del poder ejecutivo y de los municipios”<sup>21</sup>; la tercera para Cabanellas la jurisdicción municipal es: “el conjunto de Atribuciones que corresponden o se relacionan con el Municipio con ciertas esferas Territoriales”<sup>22</sup>. Por otra parte es de tener en cuenta la legislación pertinente para lo cual es necesario transcribir literalmente los pasajes más importantes a partir de la constitución de 1983; la creación del Código Municipal, hasta la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, por ser necesario tener una raíz legal:

El primero por mandato constitucional se crea la carrera administrativa en los Arts. 218 “Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de una fracción política determinada. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer política partidista. El que lo haga será sancionado de conformidad con la ley.

Art. 219. Se establece la carrera administrativa.

---

<sup>19</sup> Código de Trabajo 1973.

<sup>20</sup> Chávez Rodríguez, Luis Edgardo, “El Régimen Laboral Dentro de las Municipalidades”, año 1997, Pág., 4.-

<sup>21</sup> Chávez Rodríguez, Luis Edgardo, Ob., Cit., Pág., 6.-

<sup>22</sup> Ibidem. Pág., 8.-

La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo.

No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

Art. 220.- Una ley especial regulará lo pertinente al retiro de los funcionarios y empleados públicos y municipales, la cual fijará los porcentajes de jubilación a que éstos tendrán derecho de acuerdo a los años de prestación de servicio y a los salarios devengados.

El monto de la jubilación que se perciba estará exento de todo impuesto o tasa fiscal y municipal.

La misma ley deberá establecer las demás prestaciones a que tendrán derecho los servidores públicos y municipales.

Art. 221.- Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional.

Art. 222.- Las disposiciones de este Capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales.”<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Constitución de la República de El Salvador, 1983. Programa de leyes LAN.

Al analizar la forma sistemática de la Constitución puede advertirse que, aun cuando ella ha establecido otras carreras, la carrera administrativa tiene un ámbito de regulación de carácter general, en tanto que establece los componentes esenciales y básicos que deberán regir en todas aquellas áreas en las que el servicio personal al Estado se encuentre sometido a un régimen de carrera; por ello, cuando las demás carreras concurren a regular, a través de la ley, tales aspectos de forma más concreta a como lo hace la carrera administrativa, ello conduce a que las mismas no se conciban como carreras ajenas e independientes a la carrera administrativa, puesto que los parámetros que sirven de base a estas otras carreras, son los mismos que se han sentado por aquella.-

De lo dicho cabe afirmar preliminarmente que, tanto las carreras conocidas, son carreras que forman parte de un solo género la carrera administrativa, ya que persigue un mismo fin conseguir la eficiente realización de las funciones estatales por ser elemento humano que presta servicios personales al Estado y demás entes públicos en un régimen de supra-subordinación; finalidad que se pretende lograr mediante el establecimiento de un régimen que comprende las condiciones de ingreso, los derechos y deberes, las promociones y ascensos, los traslados, suspensiones y cesantías, y los recursos contra las resoluciones que afecten a tales servidores.-

Si la carrera Administrativa rige un “ámbito general, va de suyo que tal régimen se aplica a todo el elemento humano que realiza una función pública, sea directamente con el gobierno central o con los entes descentralizados por criterio territorial los municipios o por criterio funcional las instituciones oficiales autónomas.”<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Jurisprudencia Constitucional Relativa al Derecho del Trabajo, Ref. 17, del día 14 de Diciembre de 1995.-

La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo.

No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

Segundo lugar se encuentra el Código Municipal, que da a los municipios autonomía en lo económico, técnico y administrativo como lo prescribe el Art. 204 Cn.- La autonomía del Municipio comprende: (...)

4º.-Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de sus dependencias;

Art. 1.- El presente Código tiene por objeto desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, funcionamiento y ejercicio de las facultades autónomas de los municipios.

Art. 2.- El Municipio constituye la Unidad Política Administrativa primaria dentro de la organización estatal, establecida en un territorio determinado que le es propio, organizado bajo un ordenamiento jurídico que garantiza la participación popular en la formación y conducción de la sociedad local, con autonomía para darse su propio gobierno, el cual como parte instrumental del Municipio está encargado de la rectoría y gerencia del bien común local, en coordinación con las políticas y actuaciones nacionales orientadas al bien común general, gozando para cumplir con dichas funciones del poder, autoridad y autonomía suficiente.

El Municipio tiene personalidad jurídica, con jurisdicción territorial determinada y su representación la ejercerán los órganos determinados en esta ley. El núcleo urbano principal del municipio será la sede del Gobierno Municipal.

Art. 3.- La autonomía del Municipio se extiende a: (...)

4. El nombramiento y remoción de los funcionarios y empleados de sus dependencias, de conformidad al Título VII de este Código.

Tercero es de vital importancia para la presente investigación LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL que es creada mediante DECRETO No. 1039, LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, CONSIDERANDO:

“Que por Decreto del Directorio Cívico Militar No. 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961, se decretó la Ley de Servicio Civil, normativa que nunca se ha desarrollado y aplicado integralmente, estando reducida en la actualidad a la aplicación del régimen disciplinario.

II. Que las Municipalidades del país con el objeto de prestar mejores servicios públicos municipales para los ciudadanos y ciudadanas de sus respectivas jurisdicciones han considerado la conveniencia de establecer de conformidad al Art. 110 del Código Municipal una ley que regule la carrera administrativa municipal.

III. Que las Municipalidades de El Salvador, dando cumplimiento al Art. 219 de la Constitución, han decidido impulsar una normativa que regule las condiciones de ingreso a la administración pública municipal, las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías, los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten y la garantía a la estabilidad en el cargo.

IV. Que la implementación de la carrera administrativa municipal se traducirá en un mejor funcionamiento de los Municipios, eficiente garantía de los derechos de todos y la prestación óptima de los servicios que corresponde a los municipios, por lo que se constituirá en un medio para alcanzar una verdadera sociedad democrática.”<sup>25</sup>.

#### **2.4. LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.**

Art. 1.- “El objeto de la presente ley es desarrollar los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia de la Administración Pública municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso de las personas que lo soliciten al servicio público municipal, la capacitación permanente, la posibilidad de ascenso, traslado y la estabilidad en el cargo, basándose en los méritos y aptitudes, conforme a las posibilidades de cada municipalidad, con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexo, religión o de cualquiera otra índole.

Cada Municipalidad deberá regirse conforme a las disposiciones establecidas en la presente ley.

De las excepciones a la carrera administrativa.

Art. 2.- No estarán comprendidos en la carrera administrativa municipal los funcionarios o empleados siguientes:

1.-Los funcionarios de elección popular.

2.-Los empleados o funcionarios que desempeñen cargos de confianza, entendiéndose por tales los nombrados en base al alto grado de confianza en ellos depositado, en atención al elemento de fidelidad personal.

3.- Las personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no

---

<sup>25</sup> Ley de la Carrera Administrativa Municipal, año 2007.

constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad o entidad municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.

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

5.- Los trabajadores cuya relación laboral con el municipio o entidad municipal no es de carácter público sino privado y su cargo o empleo no aparezca específicamente determinado en el presupuesto respectivo, así como los contratados temporalmente para la realización de obras, reparación de las mismas o para trabajos temporales derivados de hechos o circunstancias extraordinarias.

Significado de términos.

Art. 3.- A los efectos de esta ley, los términos empleado, funcionario y servidor público tendrán un mismo y único significado.

Del campo de aplicación.

Art. 4.- Las disposiciones de la presente ley son aplicables a los empleados o funcionarios al servicio de todas las municipalidades del país, de las asociaciones de Municipios, así como de las entidades descentralizadas del nivel municipal y de las fundaciones, asociaciones y empresas de servicio municipal, con personalidad jurídica propia, creadas de acuerdo al Código Municipal, que en esta ley se denominarán "Entidades Municipales", con excepción de los contemplados en el Art. 2 de esta ley."<sup>26</sup>

De lo anterior se colige que la ley tiene por objeto la regulación del empleo y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la administración pública municipal.

---

<sup>26</sup> Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Ob. Cit..

Los funcionarios y empleados que prestan servicios remunerados con vinculación legal y reglamentaria en los organismos y entidades de la administración pública, desarrollan sus funciones públicas, para asegurar la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad; así como también a los consejos municipales les interesa señalar cuál es el arraigo contractual que figurará el funcionario o empleado con la administración pública, para “determinar sus funciones generales y fijar la escala de remuneración que corresponda a las diversas categorías de empleo y al Alcalde la creación de los cargos concretos con la especificación de las funciones que le corresponda a cada una”.<sup>27</sup>

## **2.5 MARCO TEÓRICO.**

### **2.5.1 DEFINICIONES DE DERECHO DEL TRABAJO.**

Entre algunas definiciones más representativas que se han dado a través del tiempo, se encuentran las más recientes e importantes que ha continuación detallan de la manera siguiente:

Definición de Trabajo: en su sentido más amplio es una manifestación creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y transfiere un valor, del que antes carecía, a la materia en que se aplica su actividad.

Mario de la Cueva, da una definición de Derecho del Trabajo diciendo que es “una definición que tome en consideración el fin perseguido por la Declaración de derechos sociales y por la Ley, que es la idea de la justicia social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo para anunciar que, el

---

<sup>27</sup> MORENO, DIEGO YOUNES, Derecho Administrativo, Décima Edición, Edit. Temis, S.A. Bogotá Colombia, 2005, Pág., 463 y sig..-

nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”<sup>28</sup>

Para Manuel Alonso García, manifiesta que el Derecho de Trabajo esta “Compuesto por dos supuestos básicos formal y material: “El primero se refiere a lo que las transforma a otorgarles efectos exigibles en lo jurídico que es igual al derecho, y el segundo lo constituye con la relación jurídica y trabajo libre por cuenta y dependencia ajenas (sic). De una prestación nace una serie de relaciones que, en cuanto tales, son por sí mismas puras relaciones sociales””.<sup>29</sup>

Desde el punto de vista de Néstor de Buen; “el trabajo supone una actividad humana, no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina, que tiende a la obtención de un provecho, es decir a la producción de riquezas”.<sup>30</sup>

Así mismo Alfredo Montoya Melgar, define y fija simultáneamente el concepto de Derecho de Trabajo sosteniendo que “es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena, no sin advertir previamente que dichas notas no son pura creación o atribución doctrinal, sino constante exigencia del legislador y, por supuesto, de los tribunales laborales basada a su vez en la observación de la realidad socio-económica del trabajo asalariado.”<sup>31</sup>

En la presente investigación se ha encontrado que las denominaciones de derecho del trabajo dadas por muchos autores son las siguientes: Derecho laboral, social, nuevo derecho, derecho social del trabajo, derecho económico-social entre otros; actualmente ya se encuentran integrados en la enciclopedia jurídica, clasificados en sus diferentes ramas;

---

<sup>28</sup> Cueva, Mario de la, “El Nuevo Derecho Mexicano”, Edic.9º, Edit. Porrúa, S.A., 1984. Pág., 85.

<sup>29</sup> García, “Manuel Alonso, Curso de Derecho del Trabajo”, Séptima Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1981, Pág., 82.C

<sup>30</sup> Buen L. Néstor de, Ob. Cit., Pág 15.

<sup>31</sup> Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo, XIX, Edit., Técnos, S.A., 1976, pág. 33.

por lo que Néstor de Buen, concluye que “el nombre es más amplio que el contenido, ya que hay actividades de trabajo que no han sido incorporada en la legislación laboral en su totalidad, y dice que espera que en pocos años el Derecho Laboral regule la totalidad de las actividad de trabajo y que habrá entonces, una absoluta coincidencia entre el nombre y el ámbito de aplicación de la disciplina laboral”.<sup>32</sup>

La opinión del profesor de Buen, parece la más acertada, concreta y atinada a nuestro sistema legal, puesto que se hace referencia al derecho social del trabajo; por lo que este trasciende a la familia no solamente queda corto diciendo o describiendo una actividad, por lo contrario el fruto del esfuerzo y la capacidad creadora en la prestación real y efectiva de las labores, que son retribuidas en dinero las que sostienen el núcleo familiar, lo que el legislador previó la protección del mismo entre capital y trabajo, primeramente en los derechos individuales en la sección primera en los derechos individuales y en segundo lugar en los derechos sociales sección segunda trabajo y seguridad social, de la Constitución de la República de El Salvador, en cuyos Artículos en su orden dicen: 2 y 37 “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.”<sup>33</sup>; “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.”<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Buen L. Néstor de, Ob. Cit., pág. 36.

<sup>33</sup> Constitución de la República de El Salvador, Título II, Capítulo I, Sección Primera, Art. 2.

<sup>34</sup> Constitución de la República, Ob. Cit., Art. 37.

Como puede observarse que existe protección entre el trabajo y capital, pero es de acotar también, que existe otro grupo de trabajadores que no están comprendidos en el régimen antes apuntado; sino que están regulados en el régimen administrativo, que son los empleados públicos como regla general y los empleados municipales en particular, a partir de la creación de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que mas adelante se tratará con mayor de talle.-

## **2.6. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

A groso modo se plantea la evolución histórica del derecho del trabajo “Algunos han pretendido al hacer historia del trabajo, que es en la antigüedad que nació el derecho del trabajo, pero es en la edad media cuando en realidad encontramos (sic) disposiciones al respecto.

En Grecia y Roma, que son los prototipos de la antigüedad, no puede decirse que ha (sic) habido derecho del trabajo, los hombres se dedicaban a la guerra y no habían hombres trabajadores surgieron un grupo de artesanos pero no de relevancia, el trabajo entre ellos era servil, los esclavos trabajaban para familias.

El trabajo era esencialmente de esclavitud, que también servía como pena. A través del tiempo la esclavitud perdió su vigor, hasta llegar a ser abolida. No se puede pues, en esa época de la antigüedad, pensar en derecho laboral, ni aún incipiente.

A la caída del Imperio Romano y en la edad media empieza el comercio, aunque limitado a las ciudades y es en esa época en que floreció el artesano. Se agrupan entre ellos y nacieron las corporaciones de oficios, los cuales tuvieron como origen o antecedentes los colegios Romanos y persiguieron distintas finalidades.

Las corporaciones primeramente eran voluntarias y tenían por objeto la regularidad del trabajo, así como el control de la desocupación, escasez, etc., existían corporaciones de sastres, zapateros, etc., y no podían los artesanos que pertenecían a una dedicarse a otro oficio.”<sup>35</sup>; de lo anterior se colige que la rama del derecho laboral surge de lo ínfimo a lo más complejo que liminarmente no encontraba su desarrollo; pero en la actualidad atendiendo a los cambios sociales políticos y económicos, nace la necesidad de desarrollar las instituciones que informan el derecho laboral y con ello los principios.

Los principios son herramientas de formación de las normas que regulan o fundamentan de forma directa o indirecta, soluciones de problemas por medio de la interpretación de la norma o por medio de la prevención de los mismos.

¿Que debe entenderse por principios generales del derecho del trabajo? Es el origen de la normativa en la que se base el derecho de trabajo, recopilada en nuestra ley primaria, en los tratados internacionales, y en las leyes secundarias. Como bien lo dice Mario de la Cueva “Ayudan a comprender el alma de la Ley Nueva”<sup>36</sup>.

El profesor de Buen, sostiene “que las normas de trabajo contempladas en la Nueva Ley, buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”<sup>37</sup>

La Constitución de la República, en el Artículo 2, garantiza fundamentalmente el derecho que toda persona tiene al trabajo, entendido como el derecho que tiene toda persona a utilizar su capacidad física e intelectual para desarrollar actividades productivas y recibir por ello un ingreso que proporcione lo indispensable para satisfacer sus necesidades y

---

<sup>35</sup> Autor Anónimo, Derecho Laboral I, folleto. UES. Pág., 4.

<sup>36</sup> Cueva, Mario de la, ob., cit., Pág.107.

<sup>37</sup> BUEN L., NESTOR de, ob. cit, Pág.72

de su grupo familiar. Y en el Artículo 37, inciso 2°, “El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.”<sup>38</sup> El Estado está obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo ya sea incentivando la inversión o actuando como empleador, en tal sentido el Estado debe diseñar y ejecutar políticas económicas que garanticen a toda la población en edad laboral, la posibilidad de tener un empleo; y también debe proporcionar al trabajador y a su familia los medios legales y materiales que les aseguren condiciones de vida digna.

El Artículo 3 del cuerpo legal antes citado, regula el principio de igualdad ante la ley, para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse diferencias, por razón de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Este principio consagra el principio de igualdad jurídica y el de no discriminación. Este último establece de manera especial los derechos civiles; es decir, aquellos que se ejercen en la esfera de la libertad de la persona. Para que pueda ejercer estos derechos no debe existir discriminación de ningún tipo, sea por motivos de nacionalidad, raza, sexo, ni por ninguna otra condición. El Código de Trabajo en el Art. 123, “Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.”<sup>39</sup>

Por otra parte el Artículo 4, contempla la Libertad de contratación, cuando esta señala que “Toda persona es libre en la República. No será

---

<sup>38</sup> Constitución de la República, Ob. Cit. Art. 2.Cn.

<sup>39</sup> Código de Trabajo.

esclavo (...).<sup>40</sup> Confirma la libertad como atributo de la persona, elimina la esclavitud en la República y la combate con la pérdida de la condición de ciudadano para quien la practique. Rechaza la servidumbre, en el sentido de sometimiento e inferioridad a otra como un patrón. Así como toda condición que lesione la dignidad humana. Y a esto el Profesor Mario de la Cueva propone realizar el máximo de libertad para el trabajo, no sufriendo ninguna restricción de trabajo, por y durante la prestación del mismo. El Artículo 38 de la constitución establece “armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones.”<sup>41</sup>.

## **2.7. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El tratadista Mario de la Cueva sostiene que las Características del Derecho del Trabajo, se remontan en: “la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, son ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos, y también explica que la burguesía del siglo XIX logró el reconocimiento y la elevación de la propiedad privada y de las libertades de industria y de comercio.”<sup>42</sup>.

Abundantes son las características del Derecho del Trabajo, pero se consideran las más conocidas: Es un Derecho Nuevo: Ya que surgió a mitad del siglo XIX, la historia marca los problemas de explotación a los obreros con el trabajo, la inversión capitalista de los propietarios en la industria, los conflictos de clases, la unión de los obreros protestando contra las injusticias, etc., en esa serie de conflictos se dieron nuevas figuras en el ámbito laboral

---

<sup>40</sup> Constitución de la República, Ob. Cit, Art.4 Cn..

<sup>41</sup> Ibidem. Art.38 Cn..

<sup>42</sup> Cueva, Mario de la, Ob. Cit., pág. 17 y sig.

que no estaban reguladas por el Derecho, entre las que podemos mencionar el derecho de reunión, coalición, asociación, etc..

Por otra parte Mario Alonso García, sienta la base diciendo, “que además que es un derecho que se encuentra todavía en formación, lo cual equivale a admitir en el, la imprecisión inicial de sus mismos caracteres, la no delimitación plena de sus principios e incluso la consideración no final de algunos de sus conceptos como afirmados con un sentido decisivo y total, y por tal alude forzosamente a la tendencia expansiva que el Derecho del Trabajo va adquiriendo.

Es un derecho autónomo, significa con ello que se ha desprendido del derecho civil, ya que no cumplía no compensaba al nuevo derecho; sin lograr resolver los conflictos laborales con la aplicación del derecho civil.

También es un derecho realista y de carácter evolutivo, tiene normas de carácter positivo de la disciplina del derecho de trabajo; versan sobre materia de derecho sustantivo; y es de carácter evolutivo ya que la sociedad es dinámica, esto nos conduce al surgimiento de cambio, también expresa Néstor de Buen que tiene una característica de expansión, porque tiende a regular en cada período más relaciones incorporando esas nuevas actividades a sus normas.”<sup>43</sup>, como es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Así mismo señala que es un “derecho de clase, porque se trata de un derecho de una clase social frente a otra. Agrega también que es un derecho protector de la clase trabajadora por que la aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de las condiciones económicas de las clases trabajadoras y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.”<sup>44</sup>. En el mismo sentido se manifiesta Manuel Alonso

---

<sup>43</sup> Ob. Cit. García, Manuel Alonso. pág. 88.

<sup>44</sup> Ibidem, pág. 59.

García, al afirmar que: “al referirse que tiene un significado tuitivo ya que tutela la violación de principios fundamentales del derecho.”<sup>45</sup>

Analizadas las características anteriormente expuestas de estos autores y comparadas con nuestra legislación laboral, encontramos los fundamentos para establecer que efectivamente: “el derecho del trabajo comparado con el Derecho Civil, es un derecho nuevo, ya que como era natural en ningún país del mundo ha surgido por mera voluntad de los hombres dominantes que ostentan el poder económico y político; ya que ha sido una conquista que a lo largo de la historia los trabajadores se han forjado por medio de “las luchas constantes y tenaces que han realizado para lograr su beneficio.”. Esto se confirma con la promulgación que se hizo durante el gobierno del Doctor Manuel Enrique Araujo, con la ley sobre accidentes de Trabajo, el 11 de mayo de 1911. (Derogado hasta en 1956 al emitirse la Ley sobre Riesgos Profesionales).”<sup>46</sup>

Todas las relaciones nacidas del trabajo se regulaban por el Código Civil, mediante el Contrato de Arrendamiento de Servicios y Contrato para Construcción de Obras Materiales.

En la actualidad ya no funciona así, por que existe una Ley que lo está regulando encontrando en ella una fuente sustantiva y otra procedimental que se encuentra desarrollada en el Código de Trabajo, donde se materializa la autonomía propia e independencia, con respecto al Derecho Civil.

## **2.8. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Según el diccionario jurídico las fuentes del derecho, son: principios, fundamentos u origen de las normas jurídicas, y en especial del derecho positivo en determinado país.

---

<sup>45</sup> Ob. Cit. García, Manuel Alonso. pág. 89.

<sup>46</sup> Retana, Francisco y Villacorta, Marcos Gabriel; Guía para el Estudio del Derecho Laboral I y II de El Salvador, Título V, Breve Historia de la Legislación Nacional Salvadoreña.

Para Manuel Osorio, “las fuentes del derecho significa la razón de validez de las normas. En ese sentido la norma superior es fuente de la inmediatamente inferior. Es la forma de creación de la norma, así el acto legislativo es fuente de la ley; el acto de sentenciar lo es de la sentencia; la costumbre de la norma consuetudinaria. Y la forma de manifestación de las normas son: La Constitución, La Ley, Los Decretos.”<sup>47</sup>

Nos referimos a las fuentes en sentido formal, a las causas por las que se manifiesta el derecho y no a las fuentes reales que son los hechos que provocan la producción de determinada norma jurídica, es decir que es la ley en sí misma.

Entonces debemos entender que las fuentes son el origen de las normas jurídicas, lo que nos lleva a encontrar diferentes clasificaciones, siendo de vital importancia mencionar las siguientes: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina, y otras llamadas especiales como las indicadas en el Art. 24 del Código de Trabajo que textualmente dice: “Los contratos individuales de trabajo, se entenderá incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes del derecho laboral, tales como se establecen en dichos literales”<sup>48</sup>. Y otros consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo, los establecidos en los reglamentos internos de trabajo, los consagrados por la costumbre de empresa.

Otro dato de gran relevancia es la característica que la ley tiene, respecto de los efectos en relación con las otras fuentes del Derecho. Cuando otra norma concede mejores condiciones al trabajador.

Fuentes no Formales, entre ellas están el Contrato Colectivo, la convención colectiva, el contrato ley, el Reglamento Interno de Trabajo, las sentencias colectivas y la costumbre de empresas entre otros.

---

<sup>47</sup>Osorio, Manuel, “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Edic.24, Edit. Heliasta, 1997pág. 445 y 446.

<sup>48</sup> Código de Trabajo, Ob. Cit. Art. 24.

## 2.9. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

En relación con la naturaleza Jurídica del Derecho del trabajo, existe una pluralidad de posiciones respecto a la clasificación de la doctrina, partiendo de esa perspectiva hay varios autores que la enmarcan como Derecho Privado y otros en Derecho Público, siendo su naturaleza jurídica de Derecho social.

Para Manuel Alonso García, recoge una división, que muestra la panorámica del problema que existe entre las diversas posiciones acerca de cuál sea la naturaleza del derecho laboral, en tal sentido dice lo siguiente: “En un primer grupo se incluye la consideración de Derecho Laboral como perteneciente a alguna de las dos ramas en que tradicionalmente se ha dividido el Derecho: Privado o Público, pero con exclusión de la otra. A su vez, y dentro del monismo de esta postura, diferencia:

a) Doctrinas Privatistas: Según las cuales el Derecho del Trabajo es derecho sustancialmente privado, porque su núcleo esencial se halla constituido por el contrato de trabajo, de significación, trascendencia histórica y naturaleza civil; en la cual ha reconocido la presencia de instituciones o relaciones jurídicas en las que ha penetrado el derecho público; pero no por ello se transforma la naturaleza de la relación.

b) Doctrinas de Derecho Público: posición mantenida, sobre todo, en base a la progresiva intervención de los órganos administrativos, en las relaciones de trabajo, regulando su contenido y desarrollo, con lo que el margen de la autonomía de las partes es tan escaso que prácticamente el Derecho del Trabajo, se convierte en derecho necesario; por las instituciones que forman parte del derecho laboral cuya ordenación no tiene nada que ver con el derecho privado.

c) Un segundo grupo se caracteriza, en cambio, por adoptar una posición mixta, estimando que el Derecho del Trabajo es, simultáneamente,

Derecho Privado y Derecho público. Con arreglo a este criterio dualista, en nuestra disciplina se da la presencia conjunta de relaciones e instituciones que tanto por lo que son en sí, como por el interés que persiguen, es decir que se encuentran en dos grandes ramas, pero se considera separado, y

d) Hace mención de una tercera posición, que trata de fundamentar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo abriendo un nuevo cauce que rompe con la línea tradicional y divisoria del Derecho Público y Privado; para conceptuar el ordenamiento laboral como un tercer género, a manera de Derecho especial, híbrido de uno y otro Derecho, y caracterizado por no darse en él una absoluta correspondencia con el derecho privado.”<sup>49</sup>

Néstor de Buen, afirma que la naturaleza jurídica del Derecho del trabajo diciendo: “que el Derecho Público es el regulador del conjuntos de instituciones donde se manifiesta la organización de la vida social, encuadrada en la organización del Estado y el Derecho Privado es el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social que el Estado no incorpora para su estructura.

Teniendo una cualidad fundamental entre una y otra, ya que el derecho público es un derecho de mando, jerarquía y de interés colectivo; y el Derecho Privado es un derecho de igualdad y libertad. Estas notas no son exclusivas, asevera De Buen; ya que, el derecho público suele dejar un cierto margen a la libertad otorgando libertades políticas, autonomía administrativa y acepta también, en algunos aspectos, el principio de igualdad (en los derechos políticos). A su vez en derecho privado se señalan a la libertad límites muy estrechos en determinados terrenos y se sancionan desigualdades resultantes del derecho de mandar y la obligación de obedecer.

---

<sup>49</sup> García, Manuel Alonso, Ob. Cit., 87 y sig.

Pero concluye que el derecho del trabajo pertenece a un tercer genero ya que regula relaciones entre trabajadores y empleadores en la que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social.”<sup>50</sup>

Para Mario de la Cueva la Naturaleza de derecho del trabajo, expresa: “que ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la constitución para definir su posición frente capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Es decir que, el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”<sup>51</sup>

## **2.10. EL DESPIDO**

### **2.10.1 GENERALIDADES.**

Para que exista despido es necesaria una decisión unilateral, consistente en la declaración de una parte dirigida en ese sentido a la otra.

El contrato de trabajo se disuelve siempre, aun cuando no exista causa legítima, por la simple decisión unilateral de una de las partes; y el juez sólo le corresponde entrar a juzgar sobre la responsabilidad derivada del acto jurídico cumplido y en cuanto a los daños y perjuicios causados por esta decisión.

Ello resulta del carácter personal del vínculo, de los elementos que participan en éste y especialmente del hecho de ser el trabajo un contrato de

---

<sup>50</sup> Buen L. Néstor de, Ob. Cit., pág. 91

<sup>51</sup> Cueva, Mario de la, Ob. Cit., pág. 85 y sig.

colaboración, donde se encuentran en juego la personalidad y energía del trabajador, esto es, la prestación efectiva de un trabajo cumplido por éste. El juzgador sólo juzga después de haberse operado la disolución del contrato de trabajo: su competencia se extiende a ratificar un hecho consumado y determinar, en caso procedente, los eventuales daños y perjuicios causados por esa decisión. La ley, en este sentido, permite el despido libre del trabajador como acto voluntario por el patrono. Mientras que para Néstor de Buen “la expresión rescisión, es equívoco, y puede tener diferentes sentidos.

En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación: en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente.”<sup>52</sup>

Nos queda claro que la expresión rescisión no es utilizada en nuestra legislación laboral como sinónimo de despido.

## **2. 11. DEFINICIONES.**

Antes de profundizar en el tema del despido es necesario plantear las definiciones que algunos autores tienen acerca del despido, y la doctrina sobre la misma.

En el Diccionario Jurídico de Osorio, la palabra “Despido es la voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores.”<sup>53</sup>

Prescindir el diccionario de la real Academia de la lengua española lo define como: dejar a un lado, omitir, evitar olvidar.

---

<sup>52</sup> Buen L. Néstor de, Ob. Cit., pág.83.

<sup>53</sup> Osorio, Manuel, Ob. Cit., Pág. 339.

Rescisión “Acto, hecho o declaración de voluntad que deja sin efecto una relación jurídica.”<sup>54</sup>

“Despedir en el sentido general es: prescindir de los servicios de alguien,”<sup>55</sup>, así lo define en el Diccionario Enciclopédico Práctico.

Francisco Ferrari, expresa en la definición de despido de Lyon- Caen, “al acto por el cual una de las dos partes, asalariado o empleador pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo. Esta facultad no es excepcional sino común a todos los contratos cuya duración no ha sido determinada.”<sup>56</sup>

Mientras que para Guillermo Cabanellas Despido es “una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que une al trabajador a su servicio. Expresa que cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad de patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador; esto es siempre que el empresario obre sin derecho.”<sup>57</sup>

Por otra parte es importante denotar el significado de Despido, en tal sentido Manuel Alonso García expresa que el significado es: “Ad nutum del trabajador ha de entenderse como un ejercicio del poder empresarial sin limitaciones de ninguna clase. Sin límites causales, de modo que pudiera ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales, de manera que el despido pudiera realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas formales determinadas, y sin límites en los efectos o consecuencias, de suerte que la resolución no a carrease consigo la obligación empresarial de indemnizar daños y perjuicios.

Es claro que este poder de resolución *ad nutum* no se da en nuestro Código de Trabajo. En efecto, cuando no se reconoce indemnización a favor

---

<sup>54</sup> Diccionario Jurídico Virtual, pág. 290.

<sup>55</sup> Diccionario Enciclopédico ilustrado Práctico, Edit.Thema, Barcelona 1991, Pág.488

<sup>56</sup> Ferrari, Francisco de, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial De Palma 1977, Pág. 452.

<sup>57</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, edit. Heliasta S.R.L., 1992, pág. 940.

del trabajador como consecuencias del despido del mismo, es porque, estimándose procedente, se ha verificado la concurrencia de causa justificada. Al contrario, cuando, por considerar que no concurre causa de despido, éste se estima improcedente, en este sentido si puede hacerse, pero con indemnización para el mismo.”<sup>58</sup>

Por la conceptualización antes expuesta, confirmamos que el despido es una medida que se toma unilateralmente, la cual rompe con la relación laboral por parte del patrono, prescindiendo de los servicios del empleado, ya sea con justa causa o sin ella; y aunque en nuestro código de trabajo no define la palabra despido, es clara en cuanto a la forma de realizar el despido.

## **2.12. NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.**

La institución del despido es considerada como un acto unilateral del patrono, por medio del cual da por terminado el contrato individual de trabajo.

Es la manifestación unilateral del patrono, que pone fin al contrato de trabajo, ya sea que existan o no motivos para ello.

El despido lo puede realizar el patrono en forma escrita o de palabra al trabajador, si fuera el caso del despido de palabra esta tendría que ser en forma clara, y que no dejará duda la declaración del patrono, así mismo si lo hiciera de forma escrita, además tendría que estar firmada por el patrono o representante convencional de la empresa, si lo hiciera persona distinta del patrono, tal hecho no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, y por otra parte sería injusto hacer responder al patrono por actos de un tercero de la relación jurídica laboral.

---

<sup>58</sup> García, Manuel Alonso, Ob. Cit., Pág.562.

En cuanto a que existan o no motivos para realizar el despido de un trabajador, lo establece el código de trabajo como justa causa o sin justa causa, así mismo el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales hace incurrir en algún tipo de falta o sanción dependiendo de cómo sea esta puede llegar al despido.

La doctrina laboral ha estudiado muy poco acerca de la naturaleza jurídica del despido, cada uno con similares acepciones y terminologías, aunque también hemos encontrado otros autores que afirman que el despido es una medida o sanción disciplinaria y otros como una denuncia; observaremos a continuación en orden a criterios de clasificación concreta de cada uno, se distinguen los siguientes:

*Néstor de Buen* nos dice acerca de la naturaleza jurídica, “que es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminado la relación laboral invocando una causa grave de incumpliendo imputable al trabajador. La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma.”<sup>59</sup>

Por su parte *Guillermo Cabanellas de Torres*, considera que el despido “tiene como principio que en el contrato por tiempo indeterminado ambas partes son libres para romper, en cualquier momento, el vínculo que las liga; esto es, para ponerle fin a la relación de trabajo mediante una declaración unilateral de voluntad, derecho éste que tanto pertenece al trabajador como al empresario”.<sup>60</sup>

En ese sentido para *Francisco Ferrari*, “la Naturaleza Jurídica del despido, en efecto, no se refiere a la sustancia del hecho extintivo, es una

---

<sup>59</sup> Buen L. Néstor de, Tomo Segundo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996, pág. 84

<sup>60</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Ob. Cit., Pág. 941

mera manifestación unilateral de voluntad e interesa simplemente desde el punto de vista de sus consecuencias. De esta manera, el motivo que se invoque, podrá o no liberar de toda obligación al que denuncia el contrato.”<sup>61</sup>

Mientras que para Manuel Alonso García, el despido “es un acto de resolución, y ello, tanto si la decisión que da lugar al despido es causal, en cuyo caso se tratará de resolución por incumplimiento del trabajador, como si el acto resolutorio no es causal (sic), en cuyo supuesto habremos de estimar que quien incumple es el empresario. Afirma también que el incumplimiento de cuantas obligaciones pesan, como tales, sobre empresario y trabajador, produce o puede producir la resolución del vínculo que liga a ambos.”<sup>62</sup>

### **2.13 CONDICIONES PARA REALIZAR EL DESPIDO.**

Como bien ha sido expuesto por varios autores, el despido es un acto unilateral por parte del patrono, es pues el sujeto que contiene algún poder susceptible de causar efectos jurídicos que otorgan a su titular la posibilidad de provocar, mediante su propia actividad y por la declaración unilateral de voluntad, es decir que es un efecto de derecho, y cuya eficacia jurídica no depende del trabajador, este a su vez debe limitarse a recibir y someterse a la decisión de la otra parte. De este se desprenden efectos jurídicos en el momento en que se recibe la “carta de despido”, la cual debe contener algunas condiciones que son claramente requeridas en nuestro código de trabajo, a saber:

La descripción precisa de los hechos que motivan esa decisión, sin que baste con la sola mención de la disposición legal en que pueda estar contenida, a criterio del empleador, la causa del despido; pues no obstante su mención, corresponde al juzgador en su oportunidad la calificación jurídica

---

<sup>61</sup> Ferrari, Francisco de, Ob. Cit., Pág. 453.

<sup>62</sup> García, Manuel Alonso, Ob. Cit., Pág. 559.

de los hechos; y la fecha, importante para evitar los problemas de prescripción, en que tendrá efecto el despido pues a partir de ésta se entenderá resultó o terminado el contrato; sirviendo la misma además, para contar el término de la caducidad o prescripción de la acción judicial correspondiente en su caso; sin perjuicio de que para tal efecto pueda tomarse en cuenta la fecha del despido real.

Como ejercicio de un derecho irrenunciable que la ley concede al patrono, para dar por terminado el contrato, en las causales establecidas en el código de trabajo, éste no es limitado en cuanto a su ejercicio en el tiempo, es decir que después de ocurrido el acontecimiento que origine la posibilidad del despido no estipula un plazo después del cual el patrono no pueda invocar las causales establecidas en la ley para dar por terminado el Contrato, en caso de que este fuera con causa justificada.

Si ocurre un despido de hecho sin causa justificada, se traduce en un reclamo por parte del trabajador, si el patrono no hubiese pagado la indemnización correspondiente, de lo cual nos podemos remitir al artículo 414, del código de trabajo, que establece que en los juicios de reclamo por indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción, en el inciso 4º que para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos anteriores de este mismo artículo, será necesario “(...)que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo (...).”<sup>63</sup>, significa que para la aplicabilidad de esa presunción, son necesarias dos condiciones; primero que la demanda sea presentada dentro de los 15 días hábiles, y segundo que se pruebe la relación de trabajo. De lo cual podemos concluir que para el trabajador si existen ciertas condiciones, para que tenga lugar el ejercicio de su derecho.

---

<sup>63</sup> Código de Trabajo Ob. Cit., Art 414.

En relación al lugar en que debe notificarse el acto de despido, no obstante que varios autores señalan que no se hace necesariamente la conformidad o aceptación del acto mismo por parte del trabajador afectado, para que éste surta efecto; muchos son concordantes en afirmar que dicho acto debe hacerse saber al trabajador afectado, normalmente en el centro de trabajo o en el domicilio del mismo, pudiendo realizarse en lugar diverso, en defecto de los anteriores, mediando en todo la buena fe del patrono en sus esfuerzos precisos para localizar al trabajador.

## **2.14 CLASIFICACION DEL DESPIDO**

En la doctrina se nos presenta diversidad de criterios que sostienen la forma de darse el despido, igualmente en nuestra legislación se dan modalidades con los cuales se realiza el despido, y podemos mencionar las siguientes:

Forma en que se realiza el despido en el Código de Trabajo:

Despido de Derecho: En el Art. 50, del Código de trabajo, estipula las causales de terminación sin responsabilidad para el patrono, se entiende que es por causa justificada y porque es el trabajador quien incurrió en alguna causal; es en este caso que se da un juicio de terminación del contrato individual de trabajo, que es originado por el patrono ante el juez competente, el cual se da por virtud de una resolución judicial que ordena el despido del trabajador sin indemnización.

Para Baltasar Cavazos Flores, el Despido de Derecho son las causales de despido justificado, “no puede hacerlas valer el empleador únicamente a su voluntad y criterio. Tiene, para el efecto que recabar una autorización de los órganos administrativos de trabajo, o un fallo de la justicia laboral, que autoricen el despido justificado por la causal invocada por el

patrono, afirmando también que esta es la solución más acertada para poner coto a los abusos patronales.”<sup>64</sup>

La otra forma es el Despido de Hecho, esta puede ser de forma verbal o escrita, al contrario del anterior se da sin intervención judicial, en una empresa, por parte del patrono o su representante patronal; este presenta a su vez dos modalidades, que se conocen como Directo e Indirecto. El Directo puede ser justo o injusto; y es injusto por causa del patrono cuando finaliza el contrato individual del trabajo, de forma indirecta y es por ejemplo como dice el inc. 2 del artículo 55, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Y es justo cuando es imputable al trabajador, es decir por las causales de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono que estipula el Art. 50 del código de trabajo.- Es Indirecto cuando es por la mera voluntad del empleador, habiendo responsabilidad únicamente por parte del patrono, es decir por las causales que establece el Artículo 53 del Código de trabajo.

Doctrinariamente el Despido se puede clasificar de la siguiente manera:

Según el Dr. Francisco Retana “La estabilidad como se sabe es relativa ya que se puede terminar con el contrato de trabajo por un despido de hecho, incluso justificado. Existe una garantía absoluta en que no puede despedir al trabajador sin causa legal.”<sup>65</sup>. Cuestión que en la práctica no es cierta.

Por su parte Lupo Hernández Rueda, establece una clasificación doctrinariamente del despido: “Despido ordinario: es la denuncia del contrato por tiempo indefinido mediante un plazo de preaviso a la contraparte.

---

<sup>64</sup> Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Edit.Trillas México, Pág. 265.

<sup>65</sup> Retana, Francisco y Villacorta, Marcos Gabriel; Ob. Cit., Pág. 189.

Despido Desahucio: En este no existe la obligación de indicar causa del despido.

Despido ad-nuttum. Es un despido sin causa. Despido inmediato disciplinario o extraordinario: requiere de la existencia de una falta grave e inexcusable fundado en la conducta indebida o insoportable del trabajador.

También hace una clasificación en base a la forma del despido directo e indirecto el Despido Directo: Cuando el empleador expresa francamente en forma clara y precisa e inequívoca, su decisión de poner fin al contrato.

Despido Indirecto: cuando el empleador ha violado el contrato en grado tal, que ha hecho imposible la continuación del contrato por parte del trabajador.

Despido Individual: responde a razones de disciplina y el Despido Colectivo: a reducción de personal; estos tienen razones económicas, de organización, técnicas, pero generalmente económicas motivan este tipo de despidos.”<sup>66</sup>

Cabanellas establece al hablar del despido directo y el indirecto hace una diferenciación el primero sería una manifestación de la voluntad del patrono en una fecha o momento determinados, dar por concluido, unilateralmente y sin causa, el contrato de trabajo, y el segundo estamos hablando de una situación de despido en la que directamente se encuentra el trabajador obligado a disolver el contrato, por hechos imputables al patrono.

Los efectos del despido directo y indirecto son iguales; “por eso cuando se da un hecho que imposibilita la continuidad del vínculo laboral, por razón de actos u omisiones imputables al empresario, aparece clara la identidad de situaciones con aquella otra en la que el despido se produce directamente, Si el empresario, utilizando medios no legítimos, obliga al trabajador a que deje su empleo, es evidente que su actividad penetra dentro

---

<sup>66</sup> Rueda Hernández, Lupo, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Dalis, Santo Domingo, 1999, Pág. 539 - 547

de lo que la ley sanciona; y por lo tanto, debe abonar las indemnizaciones que se establecen para el caso del despido directo.”<sup>67</sup>

Para Néstor del Buen el Despido injustificado: “es aquel cuando el patrono impide, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que rehúse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con este procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.”<sup>68</sup>

Y Finalmente Baltasar Cavazos, aporta lo siguiente del “Despido Indirecto: En efecto existen causales que colocan al trabajador en situación de retiro forzoso, o de lo que en la doctrina y muchas otras legislaciones se denomina el despido indirecto.

Consecuentemente el empleador, su familia o sus representantes, pueden incurrir en vías de hecho, injurias o conducta inmoral con respecto a la persona del trabajador; puede incurrir en omisiones e imprudencias a la higiene y seguridad industrial en perjuicio de la salud y vida del trabajador, etc., todos estos hechos colocan al trabajador en situación de despido indirecto.

Es decir, que éste puede considerarse en situación de despido y hacérselo saber así al empleador y luego demandar el pago de sus indemnizaciones por desahucio y tiempo de servicios, nos encontraríamos, en estos casos, frente a un despido forzoso, intempestivo e injustificado, así como al pago de otros beneficios sociales a los que creyese tener derecho.”<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Cabannellas , Guillermo, Ob. Cit., Pág., 247,248

<sup>68</sup> Buen L. Néstor de, Ob. Cit., Pág. 121

<sup>69</sup> Ob. Cit. Cavazos Flores, Baltasar. Pág. 264

## 2.15 EFECTOS DEL DESPIDO

El efecto del despido es la finalización del vínculo jurídico que une a los *dos* extremos de la relación laboral, obligaciones y prohibiciones surgidas del contrato de trabajo. El despido además tiene efectos jurídicos y económicos y para ambos ámbitos es de suma importancia si el mismo es declarado justificado o injustificado.

Cuando el despido sea declarado nulo el trabajador ha de ser reintegrado a su puesto de trabajo de manera que el contrato no queda finalizado. Así mismo desde el punto de vista económico abra de abonárseles los salarios correspondientes a los días que medien entre la fecha del despido y aquel en que el reintegro tenga lugar.

Si el trabajador es despedido por causas imputables a el mismo, no tendrá derecho a indemnización alguna por lo que estaríamos ante un supuesto de despido justo, sin embargo el trabajador tiene derecho a que se le hagan efectivos los derechos ya adquiridos por él; por Ej. Aguinaldo proporcional, vacaciones proporcionales, pasivo laboral, horas extras trabajadas y no pagadas.

Otro efecto del despido que podemos mencionar para efectos doctrinarios, valga la redundancia es el incumplimiento del preaviso por parte del empleador, que es como ya nos había apuntado Baltasar Cavazos, “el aviso anticipado de su deseo de dar por terminado la relación, y que por el incumplimiento del preaviso y el retiro inmediato del trabajador, configura el despido *intempestivo e injustificado*, que amerita responsabilidades para el empleador, tales como el pago de una indemnización por la falta de preaviso, equivalente a 3 meses de sueldos o salarios, promedial de los últimos 90 días efectivamente trabajados. Pero además de esta indemnización por falta de preaviso, que según muchos autores es un equivalente del seguro de paro, que le permite subsistir al trabajador mientras pueda encontrar otro

trabajo, el patrono está también obligado al pago de la indemnización por tiempo de servicio, expresamente establecido en la legislación mexicana. Por otra parte en Bolivia se denomina también desahucio, figura tomada del derecho civil, o indemnización de desahucio, a indemnizar por tiempo de servicio.”<sup>70</sup>

## **2.16 LA INDEMNIZACION POR DESPIDO.**

Antes de iniciar enunciando la forma de indemnización en nuestro país, comenzaremos presentando la naturaleza y procedencia de la indemnización que doctrinalmente, Guillermo Cabanellas de las Cuevas nos proporciona y que según esté, “es roto el contrato de trabajo, por despido directo o indirecto del trabajador, subsiste la obligación patronal de abonarle al despedido o auto-despedido una suma igual a la que habría percibido de uno haberse producido el cese súbito en los servicios. Ahora bien, lo que el trabajador recibe, aunque medido como salario, no es sino una indemnización que coincide, en la cuantía, con la retribución laboral que podría haberle correspondido por antigüedad.

De no ser así, el empresario podría aducir carencia de causa jurídica, con el consiguiente derecho a repetir la totalidad o parte de lo abonado por tal concepto, siempre que el trabajador encontrara colocación igual o mejor retribuida antes de finalizar el lapso mensual a que se hace referencia. Pesa también en esta integración la lesión moral que significa verse despedido y la pérdida de oportunidades, entre ellas la posibilidad de revisar el despido por reconsideración de las partes durante el lapso desde el preaviso hasta la consumación de la cesantía.

Muy variadas teorías se estructuran para esclarecer la naturaleza jurídica que posee la indemnización por despido. Desde luego la diversidad

---

<sup>70</sup> Ob. Cit. Cavazos Flores, Baltasar. pág. 255.

se ve favorecida por los distintos criterios legislativos, sobre esto no creemos pertinente enunciar los tan varios y diversos criterios doctrinarios que nos expone el ilustre Guillermo Cabanellas.”<sup>71</sup>

Por otra parte el derecho a una indemnización por despido consiste para Mario de la Cueva, “en salvaguardar la dignidad del trabajador al que repugne regresar a una empresa en la que fue injuriado o vejado, y que en los casos del despido, el trabajador puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización, pero en la separación por motivo imputable al patrono carece de esa opción; la norma constitucional y la Ley vieja concedieron una indemnización por hecho puro de la separación.

Pero puesto que la Ley nueva ya reconoció ese derecho, es preciso meditar las consecuencias de una pérdida que es resultado de las injurias o los malos tratamientos del patrono hacia el trabajador; la situación es paralela al incumplimiento directo de los laudos que decretan la reinstalación de los trabajadores. En este sentido cabe mencionar, que en nuestro derecho de trabajo opera como despido de hecho, directo o indirecto.”<sup>72</sup>

En casi todos los países en que se instituye la nulidad del despido, se prevé además, el pago de los salarios caídos. La indemnización del monto prefijado o tarifado por la ley, no persigue compensar los daños reales, sino los presumibles. Por eso es indiferente si el trabajador encuentra nuevo empleo y la categoría de la nueva ocupación. Poco importan las condiciones de trabajo o si el trabajador queda desocupado. La tarifa legal se fija arbitrariamente o en base a datos o criterios diversos, particularmente la remuneración, la antigüedad. No faltan países con cantidades fijas ni los que poseen recargos por la tardanza en el pago de la indemnización legal.

El código de trabajo al respecto de la indemnización nos dice lo siguiente:

---

<sup>71</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Ob. Cit., Pág. 1030 y sig.

<sup>72</sup> Cueva, Mario de la, Ob. Cit., pág. 262.

La Indemnización por Despido de Hecho Sin Causa Justificada, el Art. 58, del mismo cuerpo de leyes, estipula que cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

En los casos de los contratos a plazo, el Art. 59 establece, que si fuera un contrato a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

La ley también obliga al patrono a dar al trabajador una constancia que exprese, ciertos detalles; y que deberá dar al trabajador, cuando se de por terminado todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, según el Art. 60 Código de Trabajo.

- a) La fecha de iniciación y la de terminación de las labores;
- b) La clase de trabajo desempeñado; y
- c) El salario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:

- a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.

### **CAPÍTULO III: EL PROCESO DE AUTORIZACIÓN Y NULIDAD DE DESPIDO.**

Para el estudio del presente tópico, es necesario retomar el concepto de municipio como un ente autónomo en lo técnico y administrativo; en el sentido que siendo una persona jurídica que no puede actuar por sí misma la ley embiste de atribución y competencia a los órganos que por ella son creados para que actúen en nombre y representación del mismo; pero para que cumpla los fines de prestar sus servicios a los ciudadanos, para ello es necesaria la contratación de personal idóneo para optar a los cargos municipales.

#### **3.1. CONCEPTO DE MUNICIPIO.**

“Es el cuerpo social intermedio de personas y asociaciones intermedias vecindadas en un territorio determinado que le es propio, organizado bajo un ordenamiento jurídico que garantiza la participación popular en la formación y conducción de la sociedad local, con autonomía para darse su propio gobierno, el cual como parte instrumental del primero está encargado de la rectoría y gerencia del bien común local en coordinación y concordancia con las políticas y actuaciones nacionales orientadas al bien común general, gozando para cumplir con dichas funciones del poder, autoridad y autonomía suficiente.

##### **3.1.1 PUNTOS DE VISTA DEL MUNICIPIO:**

“El estudio del municipio puede ser enfocado desde distintas perspectivas según la motivación, el propósito o la formación profesional de

quien lo efectúe dando lugar a distintos puntos de vista entre los que podrán mencionarse.”<sup>73</sup>

#### “1. El punto de vista Sociológico.

En cuanto el municipio constituya una asociación de seres humanos que compartan un espacio geográfico, más o menos delimitado y desarrollan un conjunto de relaciones sociales específicas, el municipio puede ser enfocado como un fenómeno social característico y ser objeto de una consideración meramente sociológica.

#### 2. El punto de vista histórico.

Una segunda consideración en estrecha relación con la anterior, sería la de examinar la aparición del municipio en el tiempo, su evolución y desarrollo, las características que presenta en las sociedades antiguas, los cambios que presenta en la época feudal, las notas distintivas del Municipio en América Colonial, los orígenes del Municipalismo Centro Americano, el municipio en la actualidad etc., lo que nos daría como resultado un enfoque histórico del Municipio.

#### 3. El punto de vista político.

Si ponemos énfasis en el papel que el municipio ha cumplido como organización política en el desarrollo de la humanidad como sería el caso de demostrar su anterioridad al Estado o primera forma de organización estatal, tal es el caso de la Polis Griega, el papel de las ciudades libres en la edad media, el significado de las Alcaldías Mayores y los Cabildos durante la Colonia en América o la lucha por la defensa en la Autonomía Municipal en contra de un Estado dominado por una insaciable tendencia centralizadora y

---

<sup>73</sup> Morales Ehrlich, José Antonio. El Municipio en el Proceso de Desarrollo, Primera Edición, 1979, San José Costa Rica. Pág. 17 y sig.

a veces totalitaria, el enfoque del Municipio tomaría un sesgo marcadamente político.”<sup>74</sup>

#### “4. El punto de vista jurídico Administrativo.

Si en cambio centramos la atención en los aspectos jurídicos– Administrativo (sic) del Gobierno Municipal y abordamos el análisis de los fundamentos legales que constituyen su basamenta (sic) Institucional, las atribuciones que la legislación le confiere a la autoridad municipal, las funciones que le han sido encomendadas en cuanto ente descentralizado para la prestación de determinados servicios públicos o a nivel local, las normas que determinan su organización interna como corporaciones de derecho público; nos situaremos en la perspectiva propia del derecho administrativo; quizá la mejor elaborada de todas las que se refieren al Municipio y sobre la cual es fácil obtener una amplia bibliografía pues es tal la importancia conferida al municipio por dicha rama del derecho que le ha conferido dentro de la misma un apartado especial: El derecho Municipal.

#### 5. El punto de vista de la Administración como técnica especializada.

En la actualidad la administración se independiza casi totalmente de su matriz juricista que la ha dominado a partir de la aparición del estado (sic) moderno marcadamente reglamentista, en lo administrativo y sea convertido más bien en una técnica que se identifica cada vez más con la política, la economía, la planificación y la alta gerencia, por lo que no será ocioso enfocar la administración municipal, como un tipo de administración con características específicas que la diferencian tanto de las entidades estatales como de las privadas pero a la cual son aplicables en gran medida los avances en materia de administración logrados por la empresa privada,

---

<sup>74</sup> Ob.Cit. Morales Ehrlich, José Antonio. pág. 24.

para obtener la modernización de una organización en muchos aspectos anacrónica, maximizar la eficacia y su auto financiabilidad. Sin duda alguna se hacen actualmente muchos esfuerzos por lograr que sea este el punto de vista dominante en la Administración Municipal.

#### 6. El punto de vista Ideológico.

Un último criterio sobre el tema en estudio sería el de enfocar la naturaleza, las funciones y los fines del Municipio a la luz de las ideologías políticas más en boga. Se trata entonces de especificar, por ejemplo las notas que tipifican el municipio de acuerdo con el Liberalismo, pues es lógico que las concepciones políticas derivadas de tales corrientes ideológicas y particularmente su visión del Estado se reflejen en el municipio y en su función política, económica y social.”<sup>75</sup>

### **3.1.2 CONSIDERACION JURÍDICA DEL MUNICIPIO.**

Los aspectos jurídicos administrativos del gobierno municipal, el análisis de los fundamentos legales, que constituyen su basamento institucional, las atribuciones que las confieren a la autoridad municipal, las funciones que le han sido encomendadas como legislaciones en cuanto al ente descentralizado para la prestación de servicios públicos o a nivel local, las normas que determinan su organización interna como corporación de derecho público, situándose en la perspectiva propia del derecho administrativo; quizá la mejor elaborada de todas las que se refieren al municipio y sobre la cual es fácil obtener una amplia bibliografía pues es tal la importancia conferida al municipio por dicha rama del derecho que le ha conferido dentro de la misma un apartado especial: El derecho Municipal.-

---

<sup>75</sup> Ob.Cit. Morales Ehrlich, José Antonio. pág. 24.

### **3.1.3 SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.**

“No existe una definición universal aceptada de la administración de personal, pero el término generalmente se aplica a las técnicas y políticas dirigidas a la selección de empleados y su colocación en el cargo adecuado, análisis de sus puestos, determinación de sueldos y salarios, capacitación, transferencia, promoción y ascenso, separación y jubilación, medidas disciplinarias, prestaciones sociales, supervisión, evaluación, etc.”<sup>76</sup>.

“El objetivo de la administración de personal de acuerdo con Alford y Bangs es “lograr que los individuos en su trabajo obtengan la aplicación máxima posible de sus facultades o habilidades intrínsecas, alcanzando así la eficiencia máxima para sí mismos y para su grupo y dando con ello a la empresa de la que forma parte sus resultados óptimos”.

Debe agregarse a lo anterior que las municipalidades en cuanto a empresas de servicios, la calidad del producto (servicios) depende en su totalidad de la calidad de sus funcionarios, empleados y obreros, y la eficiencia y calidad de éstos depende en gran medida de la forma en que son preparados, motivados e incentivados. Podemos concluir entonces que la Administración del personal es de la mayor importancia en todo el cuerpo administrativo y que está íntimamente ligado al máximo jefe administrativo o alcalde. En las municipalidades en que por su volumen de empleados se confieren ciertos aspectos de la administración del personal a una sección o funcionario, éstas constituyen una de las dependencias auxiliares más importantes.

La administración de personal es una parte integral de la administración total y al máximo jefe administrativo, alcalde o ejecutivo según se le llame, le incumbe vitalmente a efecto de que las funciones de personal estén adecuadamente distribuidas entre la oficina encargada

---

<sup>76</sup> Ob.Cit. Morales Ehrlich, José Antonio, Pág., 145 y sig.

específicamente y los demás departamentos o secciones de línea. Debe de velar por la planificación a largo plazo para que el grueso de los empleados continúe por varios años en condiciones de eficiencia óptima. Debe de velar por la capacitación del personal y la sustitución de puestos administrativos claves. Debe finalmente mantener una política de relaciones con los empleados que le aseguren un alto nivel moral y lealtad entre ellos.”<sup>77</sup>

#### **3.1.4 SELECCIÓN O CONTRATACIÓN DE PERSONAL.**

“Comprende todo lo relacionado con la publicidad de oportunidades de empleo, pruebas y exámenes, calificación de aptitudes, incorporación de los aspirantes calificados satisfactoriamente al personal de la organización y su colocación ordenada en el cargo específico.

Edad, sexo, aptitudes físicas y mentales, habilidad profesional, personalidad, comportamiento anterior, etc.. Serán factores importantes para la formulación de políticas de selección. ”<sup>78</sup>

#### **3.1.5 CLASIFICACION DE CARGOS Y VALUACION DE PUESTOS.**

Desde el punto de vista administrativo la clasificación de los cargos busca regular las condiciones y estipulaciones de ingreso para optar a un cargo en la Administración Pública Municipal. “Estos cargos son agrupados en grados ó categorías sobre la base de la similitud que presenten en los anteriores aspectos. Todos y cada uno de los empleados deberán ser ubicados dentro de la tabla y también puede decirse categóricamente que el análisis o clasificación de cargos se vuelve necesario tan pronto como en una dependencia hay dos puestos distintos. Debe de conocerse si estos cargos abarcan deberes, obligaciones y atribuciones idénticos o distintos para

---

<sup>77</sup> Ob.Cit. Morales Ehrlich, José Antonio, Pág., 148 y sig.

<sup>78</sup> Ibidem., Pág.,150 y sig.

remunerarlos con igual o diferente salario y para determinar si pueden llenarse con personas de las mismas o diferentes cualidades (sic).

La fijación de los salarios descansa en la valuación de cargos, la cual consiste en clasificar, ordenar y apreciar las características esenciales de los mismos o de sus grados de alguna manera sistemática, con el fin de averiguar el valor, desde el punto de vista de la mano de obra, de cada trabajador o de cada grado, con respecto a todos los demás.

Una vez que los puestos sustancialmente similares se han agrupado en grados, es posible mediante la asignación de valores relativos a todos los factores o elementos comunes, calcular el valor total relativo de cada cargo y traducir este valor relativo en tasas de salarios que sean justas y equitativas para todos los puestos que en ella se encuentran.

Los distintos cargos agrupados en grados y éstos en su conjunto, constituyen la escala tanto de cargos como de salarios de la institución.

Para cada grado y con el fin de estimular al empleado se establecen salarios mínimos que se pagan cuando el trabajador entra en el grado y un salario máximo que es, como su nombre lo indica, el mayor salario que el empleado puede llegar a devengar. Entre el mínimo y el máximo hay una serie de pasos que proporcionan aumento de salario al empleado por la utilidad aumentada y por los méritos obtenidos.”<sup>79</sup>

### **3.1.6 PROMOCION, TRANSFERENCIA, ASCENSO Y DESPIDO.**

“Es básico que la oficina de personal o el alcalde o el ejecutivo en su caso manejen acertadamente las políticas y mecanismos de promoción, transferencias, ascensos y despidos con el doble objeto de asegurar al empleado el armonioso e incentivado desempeño de su trabajo y evitar los

---

<sup>79</sup> Ob.Cit. Morales Ehrlich, José Antonio, Pág.,150 y sig.

trastornos en las labores y las reacciones negativas que produce el temor e inseguridad a cambios inconsultos, despidos, etc..

Promoción, es el acto por el cual un empleado pasa a devengar el salario correspondiente al paso inmediato superior de la respectiva escala de salarios.(...).

Transferencia. El empleo no es algo estático y por el contrario se vuelve necesario a menudo trasladar a algunos empleados de un cargo a otro.(...)

Ascenso. Puede definirse como la designación de un empleado para un puesto que involucre deberes más difíciles y a un nivel más elevado de responsabilidades que los tenía en su cargo anterior.(...)

Despido. Por regla general está prohibido el despido injustificado, pero aún así debe de establecerse una política clara y sería (sic) sobre los despidos y destituciones a efecto de que el empleado esté consciente de que una falta grave en sus funciones le acarreará la pérdida de su trabajo, pero que nada debe temer en tanto desempeñe normalmente sus labores. El capricho y la venganza política deben alejarse del sistema de despidos si se quiere una buena administración municipal.”<sup>80</sup>; como se ha hecho relación al municipio y la forma como administra el ingreso, ascenso, promoción, del personal que contrata, no dejando de lado las medidas disciplinarias que la autoridad máxima cuenta para sancionarlos o despedirlos respetando el proceso previsto en la Ley del Servicio Civil, por lo que se revisa jurisprudencia relativa a la carrada administrativa en forma genérica relativa a los servidores públicos, la estabilidad laboral de los mismos.

---

<sup>80</sup> Ob.Cit. Morales Ehrlich, José Antonio, Pág.152 y sig.

### **3.2 LÍNEAS Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES RELATIVOS A LOS PRINCIPIOS, DERECHOS Y GARANTÍAS EMITIDOS POR LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL RELATIVOS A LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN RELACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO.**

En este apartado se cita las línea y criterios jurisprudenciales emitidos por el Tribunal constitucional, Sala de lo Civil y Sala de lo Contencioso Administrativo, en donde se explica la situación jurídica del servidor público, la carrera administrativa en forma genérica con su respectiva clasificación de la misma como veremos a continuación.-

“IV- Para determinar si Constitucionalmente existe un derecho al trabajo en tendido (sic) como derecho al empleo público –del que serían titulares cada uno de los servidores públicos- y en su caso, cual es el contenido del mismo, es indispensable hacer referencia al conjunto de disposiciones constitucionales que regulan tanto al derecho al trabajo como aquellas que rigen los aspectos básicos de la situación jurídica del servidor público. (...). 1. En el primer aspecto el derecho al trabajo no es sino una manifestación del derecho general de libertad, es así como la Constitución, en los Artículos 2 y 9, lo contempla dentro de los derechos individuales. Lo anterior significa que la normativa constitucional, en primer lugar, reconoce a toda persona su calidad de ente capaz de exteriorizar conscientemente su energía física y psíquica, a fin de conseguir la realización o satisfacción de una necesidad, un interés o una utilidad social; y, en segundo lugar, garantiza que dicha libertad no pueda ser arbitrariamente determinada o condicionada, ya sea por el Estado o por cualquier particular y, en caso de intentarse su vulneración, poner en marcha los mecanismos de tutela de tal manifestación de la libertad.

2. En el segundo aspecto, la Constitución reconoce que el trabajo, como una actividad humana, encarna un valor ético y, consecuentemente, en

la Sección Segunda, Capítulo I del Título II –especialmente en el Artículo 37- dispone que la actividad laboral no puede ser tratada como objeto de comercio ni cotizada según las leyes del mercado; por lo que, además del salario como retribución del valor económico producido como resultado de la actividad laboral, se debe cumplir con una serie de prestaciones, derechos y garantías sociales adicionales del trabajador, que le posibiliten una existencia digna.

Este enfoque constitucional del trabajo –que deja verlo como un objeto de comercio, para entender la actividad laboral como una manifestación típicamente humana-, garantiza la protección a la situación del trabajador como tal, especialmente a la relación entre su trabajo y las prestaciones o remuneraciones que recibe por dicha actividad, las cuales se constituyen en su principal fuente de riqueza y medio de adquisición de los bienes que satisfacen sus necesidades económicas y los de su grupo familiar. Es, pues, un enfoque diferente que el anterior, pues atiende más a la “socialidad” del trabajo que a su dimensión individual.”<sup>81</sup>

La jurisprudencia cuando sostiene el derecho del trabajo regulado en el Artículo 2 de la carta magna: "debe entenderse como la trascendencia social del derecho al trabajo, reconociéndole a su vez lo que se podría catalogar como su núcleo, cual es 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.”<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 17-95, de las doce horas del día catorce de diciembre de mil novecientos noventa y cinco.-

<sup>82</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 3-93, de las nueve horas del día veintidós de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

“Si los derechos fundamentales son, como sostiene Hans Peter Schneider en su trabajo Democracia y Constitución-, “la síntesis entre libertad personal e igualdad”, ello significa que tanto en su origen como en la titularidad de los mismos, deben hacerse presente- en la medida en que las condiciones lo permitan-, los caracteres de libertad e igualdad comunes a todos y cada uno de ellos.

2-Tambien es necesario tener en cuenta que existen diferentes condiciones a las que puede verse sometido el ejercicio del derecho al trabajo, las que pueden ser referidas al sujeto que lo ejercita –subjetivas- o a la actividad que se lleva a cabo-objetivas-. (...) las condiciones objetivas, (...) son de dos tipos, las que están en relación con la existencia de la actividad y las que están en relación con la forma de su desempeño. Entre las primeras se cuenta la presencia de una necesidad concreta y específica que tenga que ser suplida, de manera que –en lo que específicamente se refiere a los empleados públicos -, cabe decir que cuando existe una necesidad en orden a suplir un interés público, el Estado crea – normalmente por vía legal – instituciones que las pretenden suplir; pero ante la necesidad que tales instituciones se manifiesten y actúen materialmente para alcanzar sus objetivos, se requiere el reclutamiento del personal adecuado, para ello. En cuanto a la segunda, cabe decir que tales comprenden tanto los términos bajo los que lleva a cabo la relación de trabajo, como las normas reguladoras que prescriben las funciones concretas de cada servidor público.”<sup>83</sup>

“(a) En primer lugar, la relación que se establece entre el trabajador y su patrono, es de tipo convencional, y en la formación del contrato que sirve como título de la relación –y en el que se determinan los derechos y

---

<sup>83</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 3-93. Ob. Cit..

obligaciones de las dos partes- interviene su voluntad productora de normas jurídicas individualizadas, por lo que. Jurídicamente (sic), la validez de tal contrato deriva de “la voluntad convencional de ambas partes. Circunstancia que no ocurre en la relación del servidor público con el Estado, ya que aquí es este último quien unilateralmente determina de forma general e impersonal las condiciones del servicio público y decide a quien nombra en la plaza para la prestación del servicio.”<sup>84</sup>

“(b) En segundo lugar, el trabajo prestado por el servidor público no está determinado por los intereses del patrono en particular, sino que atiende a las necesidades y conveniencias generales, delimitadas por el ordenamiento jurídico y desarrolladas por los entes públicos; por lo cual, el interés que satisface en este caso el trabajo del servidor público es el interés de la comunidad – que recibe los servicios públicos o ve realizadas debidamente las funciones públicas-, interés que, según el Artículo 246 Inciso 2 de la Constitución, prevalece sobre el interés particular.

V. El tercer aspecto obliga a exponer algunas consideraciones básicas sobre el régimen normativo del servidor público, y al respecto es indispensable tener en cuenta que entre las atribuciones que el artículo (sic) 131 de la Constitución confiere a la Asamblea Legislativa, aparece como 9º la de “Crear y suprimir plazas y asignar sueldos a los funcionarios y empleados de acuerdo con el régimen del Servicio Civil”, por lo que ha de entenderse que la potestad de establecer y suprimir plazas en la organización estatal es materia legislativa.

Esta potestad legislativa se halla estrechamente vinculada a la organización presupuestaria que realiza el Estado, es decir, la gestión de los ingresos estatales para alcanzar los fines que aquel persigue; y específicamente a la fase de previsión del presupuesto de ingreso y egresos

---

<sup>84</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 17-95, Ob. Cit..

de la Administración Pública, Art. 131 atribuciones 8° y 10° de la Constitución.

Por otro lado, en el capítulo I del Título VII de la Constitución Artículos 218 a 222 – aparecen las reglas fundamentales a las que debe sujetarse el régimen infra constitucional que disponga sobre el servicio civil, y específicamente en el inciso segundo del Artículo 219 se dispone que debe garantizarse “a los empleados públicos la estabilidad en el cargo”.

Para comprender el significado y alcance de ambas disposiciones constitucionales, y así procurar el equilibrio, entre la libertad del legislador en la creación y supresión de plazas con la estabilidad de los empleados públicos, es obligado precisar la naturaleza de la relación entre el Estado y los funcionarios y empleados públicos.”<sup>85</sup>

“Idea previa a tener en cuenta es que la determinación – creación y supresión- del número y distribución de las plazas en la organización administrativa, como parte integrante de la gestión presupuestaria del Estado, está sujeta al principio de conveniencia pública, entre cuya manifestaciones se incluye – como expone Manuel Morselli-, “también un principio por el cual, frente a un límite en el gasto total en aquel momento determinado, a cada necesidad que se haya de satisfacer se aplica una cantidad de riqueza financiera resultante de la importancia que denota, relativamente a la de las otras necesidades consideradas, para obtener la máxima eficacia económica, política y social, del empleo del presupuesto.”.

VI. Superadas totalmente vetustas concepciones que entendían el régimen jurídico de los servidores públicos como un contrato o como una requisición, en el sistema constitucional salvadoreño aparece evidente que, en cuanto la organización administrativa en abstracto es conformada por un acto material y formalmente legislativo, se trata de la configuración de un

---

<sup>85</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 17-95, Ob. Cit.

régimen jurídico general, impersonal, unilateralmente determinado por el Estado.

Lo anterior significa que el acto jurídico que estipula en abstracto la organización administrativa, y que incluye – claro está- el número y distribución de plazas, es una ley; en consecuencia, la determinación de los derechos y deberes de los servidores públicos – ingreso, estabilidad, ascenso, etcétera- derivan de una situación general e impersonal, no de una situación contractual.

Tratándose de una situación general e impersonal, en el caso de las plazas estatales, su configuración corresponde unilateralmente a la Asamblea Legislativa, sin que jurídicamente tenga que atenderse a los intereses o voluntad de los servidores públicos.”<sup>86</sup>

“De lo dicho en los párrafos anteriores, deviene que la situación jurídica general de cada servidor público – en atención al principio de conveniencia pública, derivación de la preeminencia del interés público sobre el interés privado, Art. 246 Inc. 2º de la Constitución que se citó arriba - se diseña por el legislador en atención al interés público, no para casos individuales o particulares. De este modo ningún servidor público tiene derecho que la ley que rige durante su ingreso a la organización administrativa del Estado permanezca inmutable en el tiempo. Lo contrario significa en total trasloque (sic) de los fines del Estado Constitucional de Derecho, pues -como en gráfica expresión dice el profesor José Canasi- “una cosa es que el Estado esté al servicio de todos los habitantes o administrados, y otra muy distinta que lo esté al servicio de los funcionarios y empleados públicos”.

Así las cosas, es indudable que los derechos y deberes de los empleados y funcionarios públicos tiene como presupuesto de existencia que

---

<sup>86</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 17-95, Ob. Cit.

la ley respectiva contemple en abstracto la plaza a ser ocupada, es decir, para que existan en concreto derechos y deberes de cada servidor público, uno de los requisitos sine que non, es la preexistencia de una situación general e impersonal, es decir, la previsión de la plaza en la ley respectiva.

De lo expuesto, el derecho a la estabilidad de los servidores públicos – que gráficamente puede denominarse “derecho al trabajo”- que consagra al Artículo 219 de la Constitución, no es un derecho al empleo entendido como derecho al mantenimiento permanente de la plaza, si no que tiende a impedir la remoción arbitraria de los empleados públicos y funcionarios públicos de las plazas que ocupan, lo que supone por imperativo lógico- que la plaza exista.

En consecuencia la cuestión del derecho a la estabilidad o “derecho al trabajo” de los empleados y funcionarios públicos no se plantea refiriéndola a si estos tienen una garantía en contra de la modificación de la ley, cuestión que responde en sentido negativo; si no que, el sentido que tiene la expresión “derecho al trabajo” en este caso, es que mientras rige la norma legal que contempla la plaza, y solo mientras rige el servidor público no puede ser arbitrariamente despedido.

Dicho de otra forma, mientras exista la plaza el empleado o funcionario nombrado en la misma no puede ser arbitrariamente removido, sino exclusivamente mediante el procedimiento, por las causas y por la autoridad competente.(...).”<sup>87</sup>

“En segundo lugar, la organización Administrativa que estipule la asamblea legislativa debe respetar indefectiblemente los cargos y funciones consagrados constitucionales. Esto significa que el legislador ordinario no puede disponer sobre los órganos constitucionales, es decir, aquellos cuya configuración y funciones aparecen en la Constitución.”<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 17-95, Ob. Cit.

<sup>88</sup> Ibid.

“En tercer lugar si bien la supresión de las plazas es atribución de la Asamblea Legislativa, es innegable que la misma supone la modificación del status jurídico de una persona determinada. Y es que en el caso de la supresión de plazas, si bien la ley mantiene su naturaleza como imperativo abstracto, se suscitan específicas consecuencias jurídicas en esferas jurídicas concretas, en la situación jurídica de personas determinadas.

En las consecuencias prácticas, la supresión de una plaza deviene en una revocación indirecta – por motivos de oportunidad- del nombramiento del empleado o funcionario público que ocupa aquella, pues simplemente hace desaparecer el presupuesto legal que le sirva de soporte. Precisamente por ello la supresión de la Plaza es una de las formas de extinción de la relación entre los servidores públicos y el Estado. Ante esa afectación de situaciones jurídicas concretas, surge la obligación de indemnización a cargo del Estado; En consecuencia, ante la supresión de plazas, el régimen legal debe consagrar en abstracto el importe de la indemnización. En consecuencia, si bien las concretas situaciones de los servidores públicos no es obstáculo para la supresión de plazas, en tal caso aquellos tienen derechos a reclamar una indemnización.

En cuarto lugar en el caso de supresión de plazas, existen servidores públicos que puedan invocar una situación jurídica especial; específicamente y ante todo, los empleados o funcionarios públicos adscritos a cargos por plazos determinados. En estos supuestos, si bien de ninguna manera impide la supresión de la plaza, existe una circunstancia especial en la afectación a su situación jurídica, y el régimen legal debe contemplar la reparación de ese daño especial.”<sup>89</sup>

1. El art. (sic) 219 Inc.1° Cn. establece la carrera administrativa; y el inciso 2° de dicha disposición se prescribe: “La ley reguladora el servicio civil

---

<sup>89</sup> Sentencia de Inconstitucionalidad Ref. 17-95, Ob. Cit.

y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con-base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo”.<sup>90</sup>

“La Carrera Administrativa no es la única que se ha establecido en la Ley Suprema, ya que el poder constituyente elevó a rango constitucional otras carreras, tales como: Las carreras Sanitarias, hospitalarias, paramédicas y de administración hospitalaria, en el servicio de salud pública, carreras establecidas en el art. (sic) 67 Cn., la carrera judicial, establecida en el art. (sic) 186 inc.1° Cn., y la Carrera Militar, establecida en el art. (sic) 214 inc. 1° Cn.; otras carreras, en cambio, han sido establecidas por leyes secundarias, tales la carrera policial, (...), la carrera docente, (...), la carrera diplomática (...), la carrera consular, (...).”<sup>91</sup>

“Al analizarse de forma sistemática la Constitución puede advertirse que, aun cuando ella ha establecido otras carreras, la carrera administrativa tiene un ámbito de regulación de carácter general, en tanto que establece los componentes esenciales y básicos que deberán regir en todas aquellas áreas en las que el servicio personal al Estado se encuentre sometido a un régimen de carrera; por ello, cuando las demás carreras concurren a regular, a través de la ley, tales aspectos de forma más concreta a como lo hace la carrera administrativa, ello conduce a que las mismas nos se conciban como carreras ajenas e independientes a la carrera administrativa, puesto que los parámetros que sirven de base a estas otras carreras, son los mismos que se han sentado por aquella.”<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Sentencia Inconstitucionalidad, de la Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), de las once horas del día veinte de junio de 1999.

<sup>91</sup> Ibidem.

<sup>92</sup> Ibidem.

“De lo dicho, cabe afirmar preliminarmente que, tanto las carreras reconocidas en los arts. (sic) 67, 186 y 214 de la Constitución, como las establecidas por ley, son carreras que forman parte de un solo género- la carrera administrativa-, ya que persiguen un mismo fin: conseguir la eficiente realización de las funciones estatales por el elemento humano que presta servicios personales al Estado y demás entes públicos en un régimen de supra-subordinación; finalidad que se pretende lograr mediante el establecimiento de un régimen que comprende las condiciones de ingreso, los derechos y deberes, las promociones y ascensos, los traslados, suspensiones y cesantías, y los recursos contra las resoluciones que afecten a tales servidores.

Si la carrera administrativa rige en un ámbito general, va de suyo que tal régimen se aplica a todo el elemento humano que realiza una función pública, sea directamente con el gobierno central o con los entes descentralizados por el criterio territorial -los municipios- o por criterio funcional- las instituciones oficiales autónomas-.

2. Una más clara determinación del ámbito subjetivo que dicha carrera comprende, se puede lograr mediante una configuración negativa- por la vía de exclusión-, de las personas que se encuentran al margen de ella.

Al respecto, es preciso traer a cuenta que el elemento subjetivo-mejor aún, humano-en la conformación de los órganos del Estado y entes públicos, está constituido por personas naturales que físicamente actúan en cumplimiento de las funciones públicas que se les encomiendan. Se pueden comprender dentro de dicho elemento a los funcionarios, empleados y trabajadores públicos.

A. Con respecto a los funcionarios públicos, Diego Cordero Rodríguez, en su obra derecho administrativo, considera que son tales “Las personas en quienes concurren las circunstancias de estar incorporados a un organismo del Estado y cuya incorporación ha sido originada por una determinación

voluntaria, pero participando en la formación o ejecución de la voluntad estatal”; mientras que Manuel María Díez, en su manual de derecho administrativo, entiende por funcionarios públicos “aquellas personas que tienen derecho de mando, de iniciativa y de decisión y que ocupan, en consecuencia, los grados más elevados de la jerarquía de la Administración Pública”.<sup>93</sup>

“Sobre el referido tema, se ha sostenido por esta sala en anterior Jurisprudencia-sentencia de 11-XII-97, Amp. 190-97-, que entre los elementos que deben concurrir en la figura del funcionario público, se encuentran (a) que el nombramiento sea a través de autoridad competente; (b) que desempeñe actividades cuyo fin directo es la realización de funciones públicas; (c) que dichas actividades estén en relación a la estructura orgánica del Estado; y (d) que en él concurra el derecho de mando, iniciativa y decisión respecto de un grupo de personas y de un área específica de trabajo.

Teniendo en cuenta que los funcionarios pueden tener acceso al poder de distinta forma- voto popular, elecciones de segundo grado y nombramiento-, dependiendo de la misma se les puede clasificar así:

a. Funcionarios de elección popular; sobre los mismos, el inciso primero del art. (sic) 80 Cn., prescribe: “El presidente y Vicepresidente de la República, los diputados a la Asamblea Legislativa y al Parlamento Centroamericano y los Miembros de los Consejos Municipales, son funcionarios de elección popular”. Por desempeñar cargos fundados en los principios de representatividad y alternabilidad en el poder- propios del régimen constitucional democrático, según lo prescrito en el art. (sic) 85 Cn.-, y por intervenir en la formación y ejecución de la voluntad estatal en su más alto grado, se justifica que tales funcionarios no se encuentren comprendidos

---

<sup>93</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), Ob. Cit.

en la carrera administrativa, ya que su legitimación deriva directamente del voto popular.

b. Funcionarios políticos; se entiende por tales, las personas que desempeñan cargos públicos en virtud de elección de segundo grado realizada por la asamblea legislativa o nombramiento efectuado por el Presidente de la República, y que participan en la alta dirección política para la ejecución del plan de gobierno. Estos funcionarios, igual que los de la categoría anterior, también se encuentran investidos de poder de mando y decisión, y aunque no gozan de la legitimación que deriva del voto popular, “es explicable-como sostiene Teodosio Palomino en su trabajo ¿trabajadores de confianza...?. Su situación laboral-que el partido político que ha llegado al poder haga que ocupen [tales] cargos sus afiliados, adeptos o simpatizantes, por cuanto debe seguirse el plan de gobierno” presentado por dicho partido al cuerpo electoral, y que recibió la aprobación de éste en los comicios; cuando los funcionarios políticos cumplen con las anteriores características, no se encuentran comprendidos en la carrera administrativa, lo cual se deriva expresamente de lo prescrito en el art. (sic) 219 inc. 3º Cn..”<sup>94</sup>

“No obstante, en este punto es pertinente señalar que existen funcionarios que también tienen poder de mando y decisión, y tienen acceso al cargo en virtud de nombramiento de un funcionario de elección popular o político, pero que no participan en la alta dirección política; su deber de obediencia responde a los principios de constitucionalidad y legalidad, de forma independiente a su identificación o vinculación con cualquier partido político o corriente política. Tales funcionarios si se encuentran comprendidos en la carrera administrativa en general o, en su caso, en la carrera que fuere pertinente, pues su intervención en el cumplimiento de las funciones estatales es más de naturaleza técnica que política.

---

<sup>94</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), Ob. Cit.

Lo anterior no debe conducir a pensar que los funcionarios políticos no se encuentran regidos por los principios de constitucionalidad y legalidad en el ejercicio de sus atribuciones; ya que tales funcionarios, aunque poseen un amplio margen de discrecionalidad-no arbitrariedad-, que resulta necesario para la ejecución de las líneas macro y micro políticas de las fuerzas políticas que se encuentra en el manejo de los órganos políticos del Estado, la misma deben ejercerla dentro de un marco jurídico por la Constitución y las Leyes.

c. Funcionarios de confianza; son tales los que tienen acceso a un cargo público por medio del nombramiento o aprobación de algunos de los funcionarios de elección popular o político, debido al alto grado de confianza que les deposita el funcionario u órgano que los nombra, basado en el elemento de fidelidad personal; dado que este elemento es esencial en el nombramiento del funcionario, se justifica que se encuentren excluidos de la carrera administrativa, como lo prescribe el art. (sic) 219 inc. 3°. Cn..

B. Los empleados públicos, a diferencia de los funcionarios, no aprueban un proceso de elección popular ni de elección de segundo grado, sino que ingresan a la administración por nombramiento de autoridad competente y desempeñan puestos por plaza; los puestos que ocupan carecen de trascendencia dentro de la dirección política estatal, y además no están investidos de poder de mando y de decisión, por lo cual, se encuentran en un nivel jerárquico de menor importancia al de los funcionarios públicos.”<sup>95</sup>

“El ya citado Teodosio Palomino sostiene que, dependiendo de a quien esté destinado el servicio prestado, así se le calificara al empleado; así, cuando el servicio tiene como objeto satisfacer los intereses de la colectividad- servicio, de carácter general-, se denomina empleado público de índole política; pero, cuando el servicio se presta para satisfacer intereses

---

<sup>95</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), Ob. Cit.

particulares del jefe- tal es el caso del personal de seguridad, motoristas, secretarías personales, ayudantes ejecutivos y administrativos, que en el fondo colaboran para que el jefe cumpla con su función-, se denominan empleados públicos de confianza; estos últimos se encuentran excluidos de la carrera Administrativa, según lo dispuesto en el art. (sic) 219 inciso 3° Cn..

C. Los Trabajadores públicos, son las personas que, igual que las pertenecientes a la última categoría, se encuentran vinculadas por la relación laboral con el gobierno central o los entes descentralizados, en virtud de contrato de trabajo, quienes carecen totalmente de poder de mando y de decisión en el desempeño de su labor.

D. En reiterada jurisprudencia de esta sala se ha sostenido que, entre las personas que prestan sus servicios al Estado, es necesario distinguir los casos en que la relación entre ambos se basa en un acuerdo de nombramiento- criterio formal- o implican el efectivo ejercicio de una función o empleo público del particular en la administración pública- criterio material-, en cuyo caso nos encontramos en presencia de una relación de empleo público; de aquellos en que la relación se basa en un contrato de trabajo- relación laboral-, o en un contrato de prestación de servicios profesionales o técnicos- relación civil-.

De estos tres casos, únicamente se encuentra comprendida en la ya mencionada carrera administrativa aquella relación que surge del acuerdo de nombramiento de una persona en una plaza determinada y cuyo objeto consiste en la prestación de servicios de carácter público. (...).”<sup>96</sup>

“De lo expuesto, con base en el art. (sic) 219 Cn., se concluye que no están comprendidos dentro de la carrera administrativa, los funcionarios públicos de elección popular, los funcionarios políticos y de confianza, como además los empleados públicos de confianza, los trabajadores vinculados

---

<sup>96</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), Ob. Cit.

por una relación laboral y las personas que contratan con el Estado para la prestación de un servicio técnico o profesional, siempre que el servicio prestado no sea de aquellos que forman parte de la organización y funcionamiento normal del órgano estatal o ente público respectivo. Salvo tales sujetos excluidos, el resto de servidores públicos se encuentran comprendidos en la carrera administrativa.

3. Teniendo como punto de enlace lo anterior – el ámbito de personas que están dentro de la carrera administrativa-, corresponde analizar lo referente al ingreso del elemento humano de dicha carrera.

La Constitución Salvadoreña, al regular el régimen administrativo del Estado y concretamente el servicio civil, no prescribe en detalle cuáles serán los requisitos que deberán cumplir las personas para ingresar a la carrera administrativa, pues únicamente prescribe que será la ley la que los regulará; salvo cuando se trata de funcionarios de elección popular y políticos, en que, por la naturaleza misma de sus cargos y por el alto grado de poder de mando y de decisión que ostentan, la Constitución sí prescribe cuáles serán esos requisitos- a excepción del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos art. (sic) 192 inc. Final Cn.- Tal circunstancia no es equívoca, en tanto que la Constitución, como se ha sostenido por la jurisprudencia de este Tribunal, no es un código de situaciones concretas, sino que, como norma fundamental y fundamentadora del ordenamiento jurídico, se limita a proporcionar los parámetros o directrices que deberán tenerse en cuenta a la hora de concretar supuestos jurídicos.

Lo mismo sucede en el caso de las personas que están comprendidas en la carrera administrativa- en la mayoría de casos, servidores públicos que carecen de poder de mando y decisión-, quienes deben de cumplir con

ciertos requisitos que no los determina la Constitución, sino que están determinados por la Ley.”<sup>97</sup>

“No obstante, teniendo en cuenta que los servidores públicos conforman el elemento humano que concreta la función pública, se requiere de ellos un mínimo de habilidad e idoneidad para el desempeño de la tarea que les corresponde; para la fijación de ese mínimo de requisitos, el legislador tiene libertad de configuración o, en su caso, dejar a discrecionalidad de los superiores administrativos la verificación del cumplimiento de tales requisitos mínimos que demuestren la habilidad e idoneidad de una persona para el ingreso a la carrera administrativa; ello porque, cumplir con dicho mínimo es exigible, teniendo en cuenta que la tarea del servidor que ingresa a la carrera implicará la eficiente realización de una función estatal.

4. El cumplimiento de las condiciones para ingresar a la carrera administrativa, confiere en principio ciertos derechos y deberes que conforman el estatuto de los servidores públicos. Entre los derechos que conforman dicho estatuto, (...) se analizan los siguientes: a) El derecho a la estabilidad en el cargo o puesto, establecido en la parte final del inc., 2° del art. (sic) 219 Cn..

El análisis de este derecho no puede hacerse sino partiendo de la distinción entre la estabilidad laboral y estabilidad en el puesto. La primera implica el derecho de conservar un trabajo o empleo, independientemente que la persona esté sujeta a la posibilidad de traslado de funciones o de un cargo a otro; la segunda comprende la permanencia en un determinado cargo, puesto o función específicos, sin que se le pueda trasladar sin justa causa.

---

<sup>97</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), Ob. Cit.

Sobre este mismo tema, Palomino considera que existen dos clases de estabilidad en el puesto de trabajo la absoluta y la relativa. En cuanto a la absoluta, sostiene que una estabilidad de este tipo implicaría que el trabajador sería dueño de su puesto de trabajo, con derecho a una completa inamovilidad, lo cual no es admisible en la actividad laboral actual, por lo que concluye que la estabilidad en el cargo debe ser inevitablemente relativa, teniendo el trabajador pleno derecho de conservar su cargo sin limitación de tiempo, siempre que concurren los factores siguientes: Que subsista la institución para la cual se presta el servicio; que subsista el puesto de trabajo; que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; que el cargo se desempeñe con eficiencia; y que no se cometa falta grave que la ley considere causal de despido.”<sup>98</sup>

“(…) No se debe conducir a pensar que la estabilidad en el puesto o cargo configura un derecho al trabajo, entendido como un derecho al empleo público-del que serían titulares cada uno de los servidores públicos-. La periodicidad y alternancia de los funcionarios en el desempeño de las funciones públicas- inherente a un sistema republicano de gobierno-, implica que estos pueden hacer sustituciones de los servidores públicos que estén bajo su dependencia; pero ello no significa una sustitución de todo el cuerpo técnico de los órganos estatales y entes públicos, sino solo de aquellos que ocupen cargos políticos o en los que requiera confianza personal, pues en general, los servidores públicos se deben al interés general y no particular, como lo prescribe el art. (sic) 218 Cn..

Puede afirmarse, entonces, que la estabilidad en el puesto o cargo de los servidores públicos consagrada en el inc. 2° del art. (sic) 219 Cn., no es un derecho al empleo entendido como un derecho al mantenimiento permanente en la plaza, sino que es el derecho que tiende a impedir la

---

<sup>98</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), Ob. Cit.

remoción arbitraria de los empleados y funcionarios públicos de las plazas que ocupan, exigiendo un procedimiento, por las causas legales preestablecidas y por las autoridad competente.

B. Aclarado lo referente a la estabilidad en el cargo o puesto de los servidores públicos, es procedente analizar lo relativo a las promociones y ascensos.

Aun cuando la constitución no especifica el significado de tales, en su sentido primario las primeras se pueden entender como las mejoras en las condiciones de servicio al Estado, ya sean de naturaleza económica, social, académica, etc., y los segundos como los escalamientos de posiciones dentro de la Carrera Administrativa.”<sup>99</sup>

“Sobre el tema, Enrique Silva Cimma- en su Derecho Administrativo Chileno y Comparado. La Función Pública- sostiene que “el derecho al ascenso es aquel que el funcionario tiene a ser promovido al grado o escala superior cuando se ha producido una vacante, cumpliendo naturalmente con los requisitos para que ello proceda y, en especial con los que exigen para el desempeño de dicho cargo superior (...). El ascenso solo puede tener por base antecedentes administrativos vinculados a la idoneidad o capacidad exhibida por el funcionario; en definitiva, serán solamente esos antecedentes los que determinen el desarrollo de la carrera administrativa. El que el ascenso deba motivarse en antecedentes administrativos, significa que ha de ponderarse, para que el proceda, todo aquello que está en relación con la vida del funcionario en cuanto tal. Así, los méritos especiales que acredite y que habrán de ser anotados o registrados en su hoja de vida de servicios. En los mismos términos habrán de anotarse sus deméritos, responsabilidades en que hubiere incurrido, materializadas en una sanción o medida disciplinaria y sus calificaciones, esto es la apreciación de su

---

<sup>99</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados), Ob. Cit.

conducta como funcionario que hayan debido hacer los superiores encargados de calificar”.

En la suma, puede decirse que el derecho a las promociones y ascensos del que goza todo servidor público implica la posibilidad de recibir mejoras en las condiciones de servicio o el escalamiento de posiciones dentro de la carrera que se trate, por medio de un procedimiento administrativo que permita medir o valorar la habilidad o aptitud del servidor público o funcionario judicial que se haya hecho acreedor a esas mejoras o ascensos.”<sup>100</sup>

“C. En cuanto a los traslados de los servidores públicos, además de la mencionada periodicidad y alternancia de los funcionarios superiores en el desempeño de las funciones públicas, la justificación constitucionalmente aceptada de tales se vincula necesariamente con las necesidades del órgano estatal o ente público donde se presta el servicio público. Como una manifestación del derecho a la estabilidad, son inaceptables los traslados arbitrarios, discriminatorios o por motivaciones políticas. Pues, si bien la estabilidad en el cargo no es un derecho al empleo público, es claro que tal derecho tiende a impedir el traslado arbitrario de estas personas respecto de las plazas que ocupan, exigiendo una justificación razonable de tal traslado.

D. Corresponde ahora analizar si existe un derecho a la huelga de los funcionarios, empleados públicos y trabajadores estatales.”<sup>101</sup>

“El art. (sic) 48 inc 1° Cn., en su primera parte dispone: “Los Trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro”; mientras que el art. (sic) 221 inc. 1° Cn., prescribe: “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”. Se advierte, entonces que, por una parte, el art. (sic) 48 Cn..

---

<sup>100</sup> Ob. Cit. Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados)

<sup>101</sup> Ibid.

Reconoce el derecho de huelga a los trabajadores sin distinción alguna, es decir, no especifica si se trata de trabajador del sector privado o público; pero, por otra parte, el art. (sic) 221 Cn., veda categóricamente el derecho de huelga a los trabajadores públicos y municipales.

Para resolver dicha aparente contradicción, es necesario en primer lugar determinar el alcance del concepto de trabajador utilizado en el art. (sic) 48 Cn.; si se entiende que trabajador es todo aquel que se encuentra vinculado con un patrono en virtud de un contrato de trabajo, y que dicha vinculación puede ser con otro particular o con el Estado, se puede decir que el mencionado artículo constitucional es una norma de carácter general, es decir, una norma que constitucionalmente reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores, quienes se encuentran comprendidos en una relación laboral en virtud de contrato de trabajo.”<sup>102</sup>

No obstante, “cuando se trata de los trabajadores del sector público, la situación debe ser analizada con detenimiento, pues la relación laboral de estos está fundada en la prestación de un servicio de interés general y no particular—como ocurre con el trabajador privado—. La misma situación de prestar servicios al Estado o a cualquier ente descentralizado, la naturaleza de dicha prestación de servicio personal y la calidad del ente para el cual trabaja o despliega su fuerza laboral, hacen improcedente que exista un derecho de huelga para estos trabajadores, ya que, si se admite tal situación, ello implicaría que la función estatal se viera afectada cada vez que los servidores públicos decidan ir a la huelga, trayendo como consecuencia, el entorpecimiento de aquellas funciones de interés general. Por esa razón, en la Constitución vigente no se consideró procedente otorgar el derecho de huelga a los servidores públicos, prohibiéndoles el referido derecho en el art. (sic) 221 de la Constitución.

---

<sup>102</sup> Ob. Cit. Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados)

Es claro que, desde el punto de vista constitucional no existe el derecho a la huelga para los servidores públicos, pues existe prohibición expresa en dicha normativa -art. (sic) 221 Cn-; esta disposición es de carácter excepcional en relación a la regla general prescrita en el art. (sic) 48 Cn., y tal prohibición es extensiva a todo aquel que se encuentre vinculado por un contrato de trabajo con el Estado o con cualquier ente público.”<sup>103</sup>

En este sentido se ha manifestado la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia Ref. 63-2007, en el proceso de inconstitucionalidad de los convenios 87 y 98 de la OIT, referente al servidor público lo hace de la manera siguiente: “...efectúa una actividad de orden y naturaleza pública, a través de la cual el Estado cumple, por mandato constitucional, con un servicio a desarrollar en bien de la población en general y sin fines de lucro. En el caso del servidor público, el interés que determina su labor se vincula estrictamente con las necesidades y conveniencias generales, delimitadas por el ordenamiento jurídico-constitución y leyes administrativas- y desarrolladas por los entes públicos. El interés que se satisface es el interés de la población, que es la que recibe los servicios públicos- seguridad ciudadana, salud pública, educación, etc.- o ve realizadas debidamente las funciones públicas. Por lo anterior es aceptable concebir al servicio público como una función social del Estado, fundamento de un imperativo ético y no sólo jurídico, el cual se hace extensivo a todo el estamento funcional, sin distinción de rangos no jerarquías; por tanto, se supone que no exista entre el servidor y la administración pública una oposición de intereses, ya que a ésta no se le puede concebir como un mero patrono- pues no persigue el lucro- ni a aquéllos como meros trabajadores. (...). En tal sentido, el Estado no puede ni debe confundirse con la categoría patronal, antes bien debe observarse como un medio o instrumento

---

<sup>103</sup> Ob. Cit. Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados)

ingeniosamente establecido por el pueblo y para el pueblo, por el ciudadano y para el ciudadano, por una democracia acorde a la concepción personalista plasmada el Art. 1 Cn., que en lo pertinente proclama: “El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.” De manera que el concepto de patrono o patronos es constitucionalmente incompatible en la relación de funciones públicas. La extensión del concepto “patrono” respecto del Estado o de sus funcionarios dentro del gobierno es desde luego un acomodo figurado o una licencia terminológica, pero en modo alguno corresponde a su significado propio o estricto. Con todo, si se admite la calidad “patronal” del Estado o de sus funcionarios, dicha calidad no puede ser cien por ciento equivalente a la de los sujetos comprendidos por el significado estricto del término (...)”<sup>104</sup>.

“5. En cuanto a los deberes que deben cumplir los servidores públicos, y que también forman parte de su estatuto, se hacen las siguientes consideraciones:

El Servidor público, desde el momento que asume su función y en ciertos casos desde que jura desempeñar fielmente el cargo, contrae múltiples deberes que son propios de su labor, es decir, obligaciones que imperativamente debe cumplir y que se vinculan, en mayor o menor medida, al correcto desempeño de su cometido, al máximo grado de dedicación y eficacia que debe poner al realizarlo.

Sobre este tema, sostiene Silva Cimma que “el servicio público no es simplemente una entidad burocrática que tenga por misión agrupar empleo en sí. Hay siempre un fin último de interés de la colectividad toda que está subyacente en la función. Por eso se le concibe y para eso la crea”. Los

---

<sup>104</sup> Sentencia de las diez horas y cincuenta minutos del día dieciséis de octubre de dos mil siete, referencia 63-2007/69-2007, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Pág., 35 y sig..

deberes del servidor público son de obligatorio cumplimiento, de manera que si se incumplen generan responsabilidad administrativa o disciplinaria para él. En ese sentido, entre los deberes pueden considerarse:

A. El deber de dedicación al cargo. El primer deber de un servidor público, un deber elemental que es de su esencia, es la dedicación al cargo para el que ha sido designado. Silva Cimma considera que “este deber se materializa, por que el funcionario está obligado a servir su cargo directa y personalmente, y sin que pueda ni delegar ni desprender del todo o parte de sus funciones, a menos que una ley expresamente lo autorice para ello”.

B. El deber de obediencia. Siguiendo la postura del autor antes citado, se entiende como un principio básico de toda organización administrativa, en virtud del cual el funcionario debe cumplir las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos y, en general, las leyes aplicables al ejercicio de su cargo o empleo.”<sup>105</sup>

“C. Otros deberes morales e institucionales. Los Primeros implican que el servicio público no solo debe de ser desempeñado con eficiencia y con subordinación, sino que también es necesario que se acrediten también en el servicio una serie de valores morales o éticos, que se engloban en una sola palabra; la probidad administrativa; es decir, rectitud y moral al obrar. En cuantos a los segundos, se mencionan el de defesa institucional, el de desempeñar comisiones, etc., los que, en definitiva, conducen a un correcto desempeño del servicio público.

6. Finalmente, para perfilar adecuadamente la carrera administrativa, debe tenerse en cuenta los requisitos constitucionalmente exigibles para las suspensiones y cesantías de los servidores públicos, así como la posibilidad de recurrir de las resoluciones que los afecten.

---

<sup>105</sup> Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados) Ob. Cit..

A. En primer lugar, corresponde analizar el derecho de audiencia en relación a los servidores públicos.

El art. (sic) 11 Cn., en su inciso primero, establece 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”. La jurisprudencia de este Tribunal –en el proceso constitucional de amparo- ha sido constante y uniforme en el sentido de expresar que el art. (sic) 11 Cn.. Señala en esencia que la privación de derechos – para ser válida normativamente- debe ser precedida de un proceso “conforme a ley”; que tal referencia a la ley no supone de cualquier infracción procesal o procedimental implique per se violación constitucional, pero sí que se respete el contenido esencial del derecho de audiencia.”<sup>106</sup>

“Por ello, entre los aspectos esenciales de dicho derecho, de modo genérico y sin carácter taxativo, están: (a) que a la persona a quien se pretende privar de alguno de sus derechos se le siga un proceso, que no necesariamente es especial, sino aquel establecido para cada caso por las disposiciones infra constitucionales respectivas; (b) que dicho proceso se ventile ante entidades previamente establecidas, que en el caso administrativo supone la tramitación ante autoridad competente; (c) que en el proceso se observen las formalidades esenciales procesales o procedimentales; y (d) que la decisión se dicte conforme a las leyes existentes en la época en que se realizó el hecho que la hubiere motivado.”<sup>107</sup>

“La exigencia del proceso previo supone dar al demandado y a todos los intervinientes en el proceso la posibilidad de exponer sus razonamientos

---

<sup>106</sup> Ob. Cit. Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados)

<sup>107</sup> Ibid.

y de defender sus derechos de manera plena y amplia. Y es que, hacer saber al sujeto contra quien se realiza el proceso, la infracción que se le reprocha, y facilitarle el ejercicio de los medios de defensa, constituyen circunstancias ineludibles para el goce irrestricto del derecho de audiencia. Por todo ello, puede concluirse 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- procesales o procedimentales- establecidas en las leyes que desarrollan el derecho de audiencia.

B) Garantizar el derecho de audiencia no solo es seguir un proceso previo, sino además, que en este existan los medios reales e idóneos para que la persona pueda controlar los actos de decisión del funcionario, es decir, que pueda recurrir de las resoluciones que le afecten su situación jurídica.

Se trata entonces, de que exista una concesión de oportunidades reales de defensa; (...) en el sentido que “el derecho de audiencia es un derecho de contenido complejo, el mismo se concreta en la estructura de los procesos y, por tanto, también de instancias, recursos o medios impugnativos, de acuerdo con la naturaleza de las pretensiones que se plantean y de las normas jurídicas que le sirven a ésta de basamento (...) por lo cual, al no notificarse- al demandado- la sentencia definitiva, se le ha cerrado la oportunidad de conocer del contenido de la misma, que por un lado, puede alterar su situación jurídica, privándole de un derecho; y por otro, negándole el ejercicio de otros derechos, como lo es el de uso de los recursos previstos en la ley (...) reduciéndose en consecuencia, su derecho de audiencia”.”<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> Ob. Cit. Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados)

“Y es que, aunque exista proceso previo, el derecho de audiencia se puede ver afectado en dos situaciones: la primera, cuando los actos de comunicación no son practicados por el funcionario a cargo del proceso, no obstante que la ley que sirve de fundamento jurídico los contemple; la segunda, cuando el legislador al emitir la norma base para el proceso previo, omite determinados actos de comunicación, como por ejemplo, no notificar cierta resolución, o más grave aún cuando veda el derecho de recurrir al afectado de las resoluciones pronunciadas con base en esa norma.

En definitiva para que la remoción de un funcionario, empleado o trabajador público- comprendido en la carrera administrativa- sea válida constitucionalmente, con carácter previo a la decisión ha de tramitarse un procedimiento en el que se le conceda la oportunidad de ejercer la defensa de su derecho a la estabilidad en el cargo, incluyendo su garantía de recurrir de toda resolución que le afecte; actuar de modo contrario, constituye una transgresión a los arts. (sic) 2 y 11 de la Constitución.”<sup>109</sup>

Después de haber tomado en consideración las líneas y criterios sustentados en las sentencias que anteceden, referentes a la carrera administrativa en general, se considerará la carrera administrativa municipal en particular.

### **3.3 CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.**

#### **3.3.1 GENERALIDADES.**

¿Qué es la Carrera Administrativa Municipal?

“Es un sistema de gestión para el desarrollo de los recursos humanos municipales, a través de herramientas o instrumentos técnicos, considerando

---

<sup>109</sup> Ob. Cit. Sentencia Inconstitucionalidad Sala de lo Constitucional, Ref. 4-88/96 (acumulados).

los subsistemas de la administración del talento humano, que permiten diagnosticar a las personas que laboran para la organización, como el recurso más importante del mismo.

Importancia del sistema de la carrera administrativa, como valor agregado al desarrollo local.

La importancia de un buen sistema para el desarrollo de los recursos humanos en las municipalidades se fundamenta en extraer lo mejor de cada una de las personas que laboran para la organización en el logro de las metas institucionales, sin menoscabar las metas personales, sino alimentándolas; una con la otra.”<sup>110</sup>

“Esto solo es posible, si aplicamos un sistema que nos permite, atraer y mantener personal altamente calificado, motivado y adecuado a cada uno de los puestos de nuestras municipalidades, promoviendo y desarrollando los mismos con un sistema de gestión, aplicándolo técnicamente y con las herramientas modernas para este efecto.”<sup>111</sup>

### **3.3.2 EVOLUCIÓN Y NACIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.**

De los Acuerdos de Paz a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

“Después de un largo y complejo proceso, en el que han participado todos los actores implicados en el desarrollo local, así como los partidos mayoritarios en la Asamblea Legislativa de El Salvador, el 29 de junio de 2006 fue aprobada la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que entró en vigor formalmente en día 1° de enero de 2007. En su visita, del Doctor José Antonio Morales, que ha sido uno de los consultores y hacedores de la

---

<sup>110</sup> Unión Nacional de Gobiernos locales de Costa Rica, [www.ungl.or.cr](http://www.ungl.or.cr), pág. 1.

<sup>111</sup> Ibid, pág. 3.

nueva norma, incidió en que la ley aprobada esta siendo implementada gracias en gran parte, a la cooperación de los municipios valencianos, y resultó que todavía hay que salvar muchos escollos. Entre ellos, [la poca claridad por parte del Gobierno Central en la de defensa de la misma, porque en lo que a él concierne tiende a disminuir el número de sus empleados públicos de nombramiento proveniente de un acto administrativo y a incorporar de nuevo ingreso mediante la firma de contratos individuales].”<sup>112</sup>

Después del conflicto armado que duro 12 años (1980-1992), y la firma de los Acuerdos de Paz, en donde la prioridad era la reinserción a la vida económica, política y social, mas sin embargo estos puntos no fueron tratados en los mismos, en cuanto al desarrollo de aquellos, los que busca la ley es defender la figura del funcionario y empleado apartidista dentro de la administración municipal.

Es a partir de 1998 cuando los alcaldes reflexionan y toman como propia la defensa de la carrera administrativa, para dar estabilidad a la administración. Y los Congresos Nacionales de Municipalidades celebrados en 1999, 2000 y 2002 acordaran la elaboración de una propuesta técnica y anteproyecto de ley sobre la carrera, así como presentarla a la Asamblea Legislativa. Es en este momento, en el que la Corporación de Municipalidades de la República; también es importante señalar que en las entidades involucradas en el apoyo a esta iniciativa está CONADEL (Comisión Nacional de Desarrollo Local), junto a otras entidades locales y el Fons Valencia per la Solidaritat, deciden dar el salto, en que: “empleados y funcionarios municipales eficientes mejoran la calidad los servicios que las municipalidades prestan a la población. Bajo esta lógica, la CONADEL

---

<sup>112</sup> De los Acuerdos de Paz a la Ley de la Carrera Municipal, [www.levante-v.com/secciones/noticia.jsp?pRef=3747-16](http://www.levante-v.com/secciones/noticia.jsp?pRef=3747-16). El Diario de Hoy, Aviso Legal, 27/06/2002. Pag. 2.

<sup>113</sup> La Agenda Nacional para el Desarrollo Local AVANZA, Comisión Nacional de Desarrollo Local, Edición 1, año 2008, Pág. 4.

promovió el establecimiento de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Además, la ley propicia la igualdad de oportunidades al evitar la discriminación política, social, racial, sexual, religiosa o de otra índole de los empleados, oportunidades de ascensos, opción de traslados con base en los méritos y aptitudes, según los recursos y demandas reales de cada municipalidad.”<sup>113</sup>. Y el anteproyecto de Ley tomo cuerpo de Ley.

La Carrera Administrativa Municipal “es una figura que organiza y estructura la administración pública municipal y la relación del municipio con sus funcionarios y empleados, con el fin de prestarse servicios ágiles, continuos, eficientes, eficaces y oportunos a la sociedad, mediante la selección y promoción del personal sobre la base de méritos y aptitud; garantizando en consecuencia al empleado municipal su estabilidad en el cargo.”<sup>114</sup>

En El Salvador, es la primera vez, que el país cuenta con una ley de este tipo, como un sistema técnico de administración del personal al servicio de las municipalidades, y se dispone que el concurso de méritos fuera el mecanismo para que los ciudadanos, en iguales condiciones, puedan establecer una relación laboral con las entidades municipales.

La carrera administrativa es instituida para tener cobertura en tres niveles de organización administrativa del Estado: “nacional, departamental y municipal,”<sup>115</sup>; además por tener una potestad sancionadora: “Según importantes corrientes doctrinarias, el ius puniendi del Estado, concebido como la capacidad de ejercer un control social coercitivo ante lo constituido como ilícito, se manifiesta en la aplicación de las leyes penales por los

---

<sup>113</sup> La Agenda Nacional para el Desarrollo Local AVANZA, Comisión Nacional de Desarrollo Local, Edición 1, año 2008, Pág. 4.

<sup>114</sup> COMURES presenta propuesta a la Asamblea Legislativa, [www.Desarrollolocal.com.sv/nota](http://www.Desarrollolocal.com.sv/nota).

<sup>115</sup> Hernández, Pedro Alonso, Evolución de la carrera administrativa y principios constitucionales del modelo de función pública en Colombia, XI Congreso Internacional del Sobre la Reforma del Estado y de la Administración pública, Bogotá, septiembre 2006, pág., 1a 2.

tribunales que desarrollan dicha jurisdicción, y en la actuación de la administración pública al imponer sanciones a las conductas calificadas como infracciones por el ordenamiento. Dicha función administrativa desarrollada en aplicación del ius puniendi, se conoce técnicamente como potestad sancionadora de la Administración.

Como otras potestades de autoridad, ésta se ejerce dentro de un determinado marco normativo que deviene primeramente de la Constitución. En tal sentido, la potestad sancionadora administrativa se sujeta inicialmente al cumplimiento del debido proceso: "...la autoridad administrativa podrá sancionar, mediante resolución o sentencia y previo el debido proceso, las contravenciones a las leyes, reglamentos u ordenanzas...". Pero sobre todo en congruencia con la Constitución y los fundamentos del Estado Constitucional de Derecho, la potestad sancionadora encuentra su límite máximo en el mandato de legalidad que recoge el Inciso primero del art. (sic) 86 de la Constitución. Así pues, en virtud de la sujeción a la Ley, la Administración sólo podrá funcionar cuando aquella la faculte, ya que las actuaciones administrativas aparecen antes como un poder atribuido por la ley, y por ella delimitado y construido. Esta premisa de habilitación indudablemente extensible a la materia sancionatoria, deviene en la exigencia de un mandato normativo que brinde cobertura a todo ejercicio de la potestad."<sup>116</sup>

Por otra parte: "...Resulta pues que la potestad sancionadora de la Administración se enmarca en principios correspondientes a los que rigen en materia penal, pero con las particularidades o matices propios de la actividad realizada por la Administración. Sabido es que existen distinciones importantes entre la actividad penal y la actividad administrativa, en razón de las distintas funciones que cumplen en un Estado de Derecho, aunque ello

---

<sup>116</sup> Líneas y Criterios Jurisprudenciales Sala de lo Contencioso Administrativo, Corte Suprema de Justicia, Centro de Documentación Judicial, II Título, año 2005, Pág., 15.

no debe inhibir a la Administración de la aplicación de los principios rectores del ius puniendi al ámbito administrativo sancionador, pues estos tienen origen primordialmente en la norma fundamental. Puede de esta manera afirmarse sin ambages, que en el ordenamiento administrativo sancionador salvadoreño resultan aplicables los principios que rigen en materia penal encausando la actuación sancionadora en beneficio del cumplimiento de los fines del Estado y en garantía de los derechos de los administrados.(...) La referida potestad tiene una doble manifestación, externa e interna. Externamente la Administración está facultada para aplicar un régimen de sanciones a los particulares que infrinjan el ordenamiento jurídico. Al interior de los órganos administrativos, hay una potestad disciplinaria sobre los integrantes de la organización en virtud de la cual puede aplicárseles sanciones de diversa índole por el incumplimiento de deberes y obligaciones, con el propósito de conservar la disciplina interna y garantizar el regular ejercicio de las funciones públicas. Este poder sancionatorio es connatural a la Administración, como herramienta garantizadora de su existencia, tutelando su propia organización y funcionamiento.”<sup>117</sup>

### **3.3.3 BASE JURÍDICA LEGAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.**

Como antes se trató que toda ley secundaria tiene su base en la Constitución de la República, el basamento de la misma se encuentra en los Arts. 219 Cn., y 110 del Código Municipal, que le da nacimiento a la referida ley con la visión de prestar un mejor servicio a la población en general y particularmente proteger la estabilidad en el cargo a los empleados y

---

<sup>117</sup> Líneas y Criterios Jurisprudenciales Sala de lo Contencioso Administrativo, Ob. Cit. Pág. 17.

funcionarios municipales, de los cambios políticos partidaristas, como a continuación se desarrolla:

Contenido; DECRETO No. 1039 LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, CONSIDERANDO:

I. Que por Decreto del Directorio Cívico Militar No. 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961, se decretó la Ley de Servicio Civil, normativa que nunca se ha desarrollado y aplicado integralmente, estando reducida en la actualidad a la aplicación del régimen disciplinario.

II. Que las Municipalidades del país con el objeto de prestar mejores servicios públicos municipales para los ciudadanos y ciudadanas de sus respectivas jurisdicciones han considerado la conveniencia de establecer de conformidad al Art. 110 del Código Municipal una ley que regule la carrera administrativa municipal.

III. Que las Municipalidades de El Salvador, dando cumplimiento al Art. 219 de la Constitución, han decidido impulsar una normativa que regule las condiciones de ingreso a la administración pública municipal, las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías, los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten y la garantía a la estabilidad en el cargo.

IV. Que la implementación de la carrera administrativa municipal se traducirá en un mejor funcionamiento de los Municipios, eficiente garantía de los derechos de todos y la prestación óptima de los servicios que corresponde a los municipios, por lo que se constituirá en un medio para alcanzar una verdadera sociedad democrática.

DECRETA LA SIGUIENTE: LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL, TITULO I, DISPOSICIONES GENERALES, CAPITULO I. DEL OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN. Del Objeto:

Art. 1.- El objeto de la presente ley es desarrollar los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia de la Administración Pública municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso de las personas que lo soliciten al servicio público municipal, la capacitación permanente, la posibilidad de ascenso, traslado y la estabilidad en el cargo, basándose en los méritos y aptitudes, conforme a las posibilidades de cada municipalidad, con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexo, religión o de cualquiera otra índole.

Cada Municipalidad deberá regirse conforme a las disposiciones establecidas en la presente ley.

De las excepciones a la carrera administrativa.

Art. 2.- No estarán comprendidos en la carrera administrativa municipal los funcionarios o empleados siguientes:

- 1.- Los funcionarios de elección popular.
- 2.- Los empleados o funcionarios que desempeñen cargos de confianza, entendiéndose por tales los nombrados en base al alto grado de confianza en ellos depositado, en atención al elemento de fidelidad personal.
- 3.- Las personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad o entidad municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.
- 4.- Los funcionarios o empleados nombrados interinamente, excepto cuando el nombrado ya estuviere comprendido dentro de la carrera administrativa municipal.
- 5.- Los trabajadores cuya relación laboral con el municipio o entidad municipal no es de carácter público sino privado y su cargo o empleo no aparezca específicamente determinado en el presupuesto respectivo, así

como los contratados temporalmente para la realización de obras, reparación de las mismas o para trabajos temporales derivados de hechos o circunstancias extraordinarias.

#### Significado de términos

Art. 3.- A los efectos de esta ley, los términos empleado, funcionario y servidor público tendrán un mismo y único significado.

#### Del campo de aplicación

Art. 4.- Las disposiciones de la presente ley son aplicables a los empleados o funcionarios al servicio de todas las municipalidades del país, de las asociaciones de Municipios, así como de las entidades descentralizadas del nivel municipal y de las fundaciones, asociaciones y empresas de servicio municipal, con personalidad jurídica propia, creadas de acuerdo al Código Municipal, que en esta ley se denominarán "Entidades Municipales", con excepción de los contemplados en el Art. 2 de esta ley.

#### FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.

Art. 11.- Son funcionarios o empleados de carrera los nombrados para desempeñar cargos o empleos permanentes de carácter público y con sueldos o asignaciones fijas específicamente consignados en los presupuestos de las municipalidades y de las entidades municipales. La relación de servicio se regulará por esta ley.

#### DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

##### De los órganos de administración

Art. 13.- La carrera administrativa municipal será administrada por:

1. Los Concejos Municipales.
2. Los Alcaldes Municipales.
3. Las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales.
4. Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa.

Una vez establecido el marco legal que regula la Carrera Administrativa Municipal, como es el objeto, excepciones, y el campo de aplicación, se procede a desarrollar las acciones de autorización y nulidad de despido establecido en la misma, no dejando de lado el régimen disciplinario y sancionatorio por ser éste de donde se desprende la acción correspondiente; así como los derechos, obligaciones y garantías que ésta establece, tanto para empleados, funcionarios y autoridades municipales; siendo los procedimientos legales que deben de cumplirse para ejecutar la acción pertinente al caso concreto, con el objeto de salvaguardar la legalidad, el debido proceso, respetar el principio de audiencia y defensa de los sujetos justiciables; por otra parte, señalar las vacíos e inconsistencias en la tramitación de los procesos, tales como igualdad de la partes, valoración de prueba, plazos procesales, y aplicación supletoria de la ley y la vía impugnativa de los mismos que violentan derechos y las garantías de las partes y a la vez causando confusión en la aplicación como a continuación desarrollamos.

#### Sanciones

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

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

### **3.3.4 PROCEDIMIENTOS:**

Procedimiento en caso de amonestación.

Art. 69.- El Concejo Municipal, el Alcalde, la Máxima Autoridad Administrativa o el funcionario de nivel de dirección, comprobado que haya sido el hecho que motiva la amonestación, mandará oír al empleado o funcionario para que exprese las justificaciones que tenga a su favor y si a juicio de la autoridad que lo mandó oír, el empleado o funcionario no justificare su actuación, en el mismo acto lo amonestará oralmente, levantando acta de lo actuado.

En los casos de reincidencia a que se refiere el Art. 63, estando firmes las correspondientes resoluciones, se seguirá el procedimiento establecido en el inciso anterior, y, de ser procedente, se entregará la nota de amonestación con posterioridad a la firma del acta respectiva.

Procedimiento en caso de suspensión y postergación en el derecho de ascenso

Art. 70.- Los Concejos Municipales, Alcaldes o Máximas Autoridades Administrativas, que decidan suspender sin goce de sueldo o postergar el derecho de ascenso a un empleado o funcionario, lo harán saber a la Comisión Municipal, por escrito en original y copia, expresando las razones legales que tuvieren para hacerlo, los hechos en que la fundan y ofreciendo las pruebas del caso a efecto de que la suspensión o postergación sea autorizada. Recibida la solicitud, la Comisión dará traslado al demandado por dos días para que la conteste, entregándole copia de la misma y si el demandado no contestare o manifestare su conformidad, la Comisión autorizará la suspensión o postergación. Si contestare oponiéndose, emplazará a ambas partes para que dentro del término de cuatro días improrrogables, contados a partir de la última notificación, aporten las

pruebas que estimaren procedentes y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

### **3.3.5 PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO.**

Art. 71.- Para la imposición de la sanción de despido se observará el procedimiento siguiente:

1. El Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa comunicará por escrito en original y copia al correspondiente Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, su decisión de despedir al funcionario o empleado, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y ofreciendo la prueba de éstos;
2. De la demanda, el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, correrá traslado por seis días al funcionario o empleado, entregándole copia de la misma, para que la conteste;
3. Si vencido el plazo a que se refiere el numeral anterior, el funcionario o empleado no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el Juez resolverá autorizando el despido; a menos que el empleado o funcionario, dentro de seis días de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de seis días para que exponga los motivos y proponga las pruebas del caso;
4. Si el funcionario o empleado se opusiere dentro de los plazos expresados en los numerales precedentes, el Juez abrirá a pruebas por el término de ocho días improrrogables, dentro del cual recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir y vencido el

término, pronunciará la resolución pertinente dentro de los tres días siguientes.

De lo transcrito se afirma que el procedimiento de autorización de despido no es más que; la acción que tiene la máxima autoridad administrativa, de solicitar ante el juez de lo Laboral competente, en solicitarle la autorización para despedir a un trabajador como lo vemos a continuación se presenta modelo de la solicitud hasta llegar a la sentencia:

MODELO DE DEMANDA O SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO. ART.71 L.C.A.M.

SEÑOR JUEZ \_\_\_\_\_DE LO LABORAL (O DE PRIMERA INSTANCIA DE...)

\_\_\_\_\_, en mi calidad de ALCALDE (puede ser el Consejo Municipal, o autoridad máxima administrativa en si se trata de entidad municipal) atentamente EXPONGO: Que por falta en el servicio he decidido despedir al señor\_\_\_\_\_.

Quien desempeña el cargo de \_\_\_\_\_. La falta cometida consiste en \_\_\_\_\_. Como el hecho (o los hechos) expuestos constituyen causal de despido según el Art. 68 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, hechos que ofrezco probar en su oportunidad, vengo ante su digna autoridad, a comunicarle la decisión de despedir de su cargo al señor \_\_\_\_\_, de las generales antes expresadas, por lo que le SOLICITO: Que previo el procedimiento correspondiente, confirme mi decisión y me autorice para efectuarlo.

Por lo antes expuesto PIDO:

- a) Admita la presente demanda.
- b) Agregue la documentación que presento.
- c) Que previos los trámites correspondientes se me autorice para despedir al referido empleado.

Lugar y fecha \_\_\_\_\_.

F. \_\_\_\_\_.

MODELO DE AUTO DE ADMISION DE DEMANDA DE DESPIDO  
JUZGADO \_\_\_\_\_ DE LO LABORAL (O PRIMERA  
INSTANCIA):

\_\_\_\_\_ (LUGAR Y FECHA).

Admítase la anterior demanda de despido, interpuesta por  
\_\_\_\_\_ (nombre el funcionario demandante).-

De los conceptos en ella expuestos, córrase traslado al demandado  
por el término de SEIS DIAS.

NOTA: Debe de entregarse copia de la demanda:

MODELO DE RESOLUCION CUANDO EL EMPLEADO  
COMPARECE A CONSTESTAR LA DEMANDA DE DESPIDO O  
MANIFIESTA SU CONFORMIDAD CON ELLA. (ART.71.N 3)

JUZGADO \_\_\_\_\_ DE LO LABORAL (O DE PRIMERA  
INSTANCIA) \_\_\_\_\_ (LUGAR Y FECHA).

Habiendo transcurrido el término concedido al señor  
\_\_\_\_\_, para que contestara la demanda de despido interpuesta en  
su contra, y no habiendo presentado oposición, (o habiendo manifestado  
expresamente su conformidad con ella), este Tribunal RESUELVE:  
AUTORIZASE a \_\_\_\_\_, para que despida al señor  
\_\_\_\_\_, de su cargo de \_\_\_\_\_, que desempeñaba el cargo  
de \_\_\_\_\_, sin responsabilidad para el demandante.

Nota: Transcurrido el termino de traslado debe esperarse seis días  
más, por si alega justo impedimento y pasados estos, se dicta la resolución  
anterior, si no alega nada, si lo alega se tramita dicho incidente:

MODELO DE ESCRITO CUANDO EL EMPLEADO SE OPONE EN TIEMPO

SEÑOR JUEZ (A) JUEZ (A) \_\_\_\_\_ DE LO LABORAL DE (PRIMERA INSTANCIA):

\_\_\_\_\_ (NOMBRE DEL EMPLEADO O DE SU APODERADO) GENERALES, si se actúa en carácter personal o como mandatario, a Usted con el debido respeto EXPONGO:

Que vengo a oponerme a la demanda de despido promovida en mi contra por el señor (a) \_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_, por no ser cierto los hechos que se me atribuyen, hechos que ofrezco desvirtuar mediante la prueba correspondiente, oportunamente, por lo que a Usted PIDO:

Me tenga por opuesto a la demanda de despido incoada en mi contra y se siga el trámite de Ley.

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Firma.

MODELO DE RESOLUCION CUANDO SE OPONE EN TIEMPO EL DEMANDADO Y SE ABRE A PRUEBAS

JUZGADO \_\_\_\_\_ DE LO LABORAL DE \_\_\_\_\_ (O DE PRIMERA INSTANCIA DE)

Agréguese el anterior escrito presentado por el señor \_\_\_\_\_.

Téngase por opuesto a la demanda de despido interpuesta en su contra, en los términos expuestos en el referido escrito.



parte demandada, consistentes en \_\_\_\_\_. El proceso se abrió a prueba, tal como consta a fs.\_\_\_\_\_, durante el cual la parte actora presentó como testigos a los señores\_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ quienes en lo medular de sus dichos manifestaron:\_\_\_\_\_. Asimismo la parte demandada, presento como testigos a los señores \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_; quienes en lo principal de sus deposiciones dijeron: \_\_\_\_\_. De lo antes relacionado se establece lo siguiente: \_\_\_\_\_ (se hace el análisis de las pruebas y las conclusiones a que llega el tribunal, si se prueban o no los extremos de la demanda) \_\_\_\_\_.

POR TANTO: De acuerdo a la razones expuestas y a las disposiciones legal citadas y Art.71 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, el suscrito juez, a nombre de la república de El Salvador, FALLO: AUTORIZASE al señor \_\_\_\_\_ (actor) para que proceda a despedir al señor \_\_\_\_\_, del cargo de \_\_\_\_\_. HAGASE SABER.

Nota: Si el fallo a favor del empleado debe DECLARARSE SIN LUGAR LA AUTORIZACION SOLICITAD.

#### Suspensión previa

Art. 72.- En los casos de faltas graves en que la permanencia del infractor constituya grave peligro o problema para el normal funcionamiento de la administración, se podrá acordar la suspensión previa del funcionario o empleado, debiéndose iniciar el procedimiento de despido dentro de los tres días hábiles de ser emitido el acuerdo.

Cuando la resolución definitiva quede firme y denegare la autorización del despido, el funcionario o empleado deberá ser restituido y se le cancelarán los sueldos que correspondan al lapso de la suspensión.

Es una segunda acción con que cuenta la máxima autoridad administrativa, para pedir al Juez de lo Laboral, que autorice la destitución del empleado con la variedad que en este caso el empleado ha cometido faltas muy graves y su permanencia es nociva a la administración siendo una prerrogativa de la administración separarlo del cargo mediante acuerdo municipal como acto previo a la solicitud de despido como a continuación se ilustra.

MODELO DE DEMANDA DE DESPIDO CUANDO HAY  
ACUERDO DE SUSPENSIÓN PREVIA.

SEÑOR JUEZ (A) DE LO LABORAL DE \_\_\_\_\_ (O DE PRIMERA  
INSTANCIA DE \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (GENERALES), actuando en mi calidad de Alcalde Municipal de \_\_\_\_\_ atentamente EXPONGO: Que de conformidad al Acuerdo Número \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, cuya copia certificada acompaño, el señor (a) \_\_\_\_\_, ha sido suspendido previamente de su cargo de \_\_\_\_\_, que desempeñaba en \_\_\_\_\_, desde \_\_\_\_\_, por considerar que su permanencia constituye grave peligro para la administración municipal, ya que ha cometido la falta consistente en \_\_\_\_\_ (relacionar hechos y disposiciones legales).

Comunico lo anterior a este Tribunal, con base al Art.72 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, y le manifiesto mi decisión de despedirlo de su cargo, para cuyo efecto a Usted le PIDO: Se me autorice para efectuarlo, ofreciendo presentar en su oportunidad la prueba necesaria.-

Lugar y fecha: \_\_\_\_.

Firma.

NOTA: Debe presentarse siempre con la demanda el acuerdo de nombramiento o copia certificada de contrato, de lo contrario, debe prevenirse para que se presente, previo a admitir la demanda.

MODELO DE ACUERDO DE SUSPENSIÓN PREVIA. (Art.72)

SE HA EMITIDO ACUERDO QUE DICE:

“N° 20-----CONSEJO MUNICIPAL DE LA ALCLADIA DE ... dos de febrero de dos mil ocho. Este Consejo Municipal, de conformidad con los Art. 68 numeral 8°, 77 y 72 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, ACUERDA: 1°) SUSPENDER PREVIAMENTE a partir de esta fecha al señor XXXXXXXX Administrador del Mercado “La Tiendita” de este Municipio, en vista de haberse presentado en evidente estado de ebriedad al desempeño de sus labores; 2°) Comunicar al juez de lo laboral competente, la decisión de despedir al mencionado empleado, por la causal citada.- El señor XXXXXXXX se encuentra nombrado por contrato, con cargo a la partida Presupuestaria numero 63, Sub número 74, Unidad Presupuestaria .01 Dirección y Administración Institucional, Línea de trabajo 01, Dirección Superior y Administración.-

COMUNIQUESE.- S. FLORES.--- A. RAMOS. R. A... CARCAMO. PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES CONSEJALES QUE LO SUSCRIBEN -----XXXXXXX— SECRETARIO MUNICIPAL.”.

Lo que comunico a usted, para su conocimiento y efectos consiguientes.-

SECRETARIO DEL CONSEJO MUNICIPAL DE SAN.

Caso de sentencia judicial.

Art. 73.- En los casos de sentencia judicial condenatoria por delito doloso, debidamente ejecutoriada, bastará el informe del Juez respectivo o la certificación extendida por el mismo para iniciar el procedimiento para el despido, debiendo darse audiencia al interesado por el término de tres días para que se pronuncie. Si no contestare o manifestare su conformidad, la autoridad competente decretará el despido. Si contestare oponiéndose,

abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporte las pruebas que estimare procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Nulidad

Art. 74.- Los despidos de funcionarios o empleados que se efectúen sin observarse los procedimientos establecidos en esta ley, serán nulos.

### **3.3.6 PROCEDIMIENTO EN CASO DE NULIDAD DE DESPIDO.**

Art. 75.- Cuando un funcionario o empleado fuere despedido sin seguirse el procedimiento establecido en esta ley, podrá ocurrir dentro de los quince días siguientes al despido, ante el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, de la entidad para la cual trabaja, solicitando la nulidad del despido, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y ofreciendo la prueba de éstos;

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

Si vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior, el Concejo, Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el Juez resolverá declarando la nulidad del despido; a menos que la autoridad demandada, dentro de seis días de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de cuarenta y ocho horas para que la conteste.

Si la parte demandada se opusiere dentro de los plazos expresados en los incisos precedentes, el Juez abrirá a pruebas por el término de cuatro días hábiles improrrogables, dentro del cual recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir y vencido el término, pronunciará la resolución pertinente dentro de los tres días siguientes.

Si el Juez declara la nulidad del despido, ordenará en la misma resolución que el funcionario o empleado sea restituido en su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual nivel y categoría y además se le cancelen por cuenta de los miembros del Concejo Municipal, del Alcalde o de la Máxima Autoridad Administrativa, en su caso, los sueldos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.

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

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

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

Este procedimiento como vemos pretende respetar el principio de legalidad y juicio previo; en el sentido que si un despido de un trabajador no se han cumplido todos los requisitos que la Ley exige para ejecutarlo, nace la acción para el trabajador en solicitar al juez de lo laboral competente, la

nulidad del despido realizado por la máxima autoridad administrativa, como vemos en el modelo de demanda siguiente:

MODELO DE DEMANDA EN CASO DE NULIDAD DE DESPIDO.

SEÑOR JUEZ \_\_\_\_\_ DE LO LABORAL (O DE PRIMERA INSTANCIA

\_\_\_\_\_.

(NOMBRE DEL EMPLEADO) \_\_\_\_\_,

generales, a usted atentamente EXPONGO:

Que soy empleado de \_\_\_\_\_ nombre del centro de Trabajo \_\_\_\_\_, nombrado con el cargo de \_\_\_\_\_ que por disposición de \_\_\_\_\_, fui despedido en mi cargo en que había sido nombrado. Por lo que vengo a demandar al señor \_\_\_\_\_, para que previo los trámites correspondientes, se declare la NULIDAD DE MI DESPIDO, ya que fue realizado sin seguir el trámite señalado para tal efecto en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, se ordene mi restitución y los salarios dejados de percibir durante el lapso de la separación del cargo.

Por lo anterior PIDO:

Se me admita la presente demanda.

Se declare la nulidad del despido efectuado en mi contra.

Se ordene mi restitución al cargo que he venido desempeñando o a otro de igual categoría y clase.

Se condene al pago de los sueldos dejados de percibir.

Señalo para notificaciones: \_\_\_\_\_.

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_.

F: \_\_\_\_\_.

Efectos

Art. 76.- Los despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado, Municipio y demás entidades municipales,

así como para las personas del Concejo Municipal, Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa.

Obligación de notificar

Art. 77.- Las Municipalidades estarán obligadas a efectuar las notificaciones que les cometan las Comisiones Municipales de otros municipios.

### **3.3.7 DE LOS RECURSOS.**

A continuación se analizará la teoría general de los recursos como mecanismos de control de las resoluciones judiciales.

Elementos Estructurales de los Recursos.

“Sin importar que se trate de procesos con métodos predominantemente escritos o verbales, cuando los recursos son interpuestos por las partes o por los terceros, el modo de interposición es expreso, por cuanto el silencio de tales sujetos procesales ante las resoluciones judiciales se interpreta como consentimiento tácito.”<sup>118</sup>

El Objeto.

“En la explicación de la actividad cognoscitiva, la teoría del conocimiento distingue dos conceptos básicos: el sujeto y el objeto. El sujeto es la persona de quien proviene la actividad cognoscitiva, y el objeto es la entidad (persona, animal o cosa) sobre la cual recae la actividad del sujeto. Aplicando las ideas básicas de la teoría del conocimiento a los recursos procesales, resulta claramente diferenciable que el sujeto de quien proviene la promoción del recurso es el llamado recurrente, y que tal actividad impugnativa recae sobre las resoluciones judiciales, a las cuales les

---

<sup>118</sup> Guzmán C. Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Tomo III 2006, Publicaciones Corte Suprema de Justicia., Pág. 17.

corresponde el calificativo de objeto. El recurrente por medio de un recurso contradice una resolución judicial, pero, propiamente lo que contradice es su contenido, y el contenido de las resoluciones judiciales puede ser objeto de contradicción por las siguientes causas: Porque lo resuelto le causa un agravio al recurrente, o por que la resolución contiene alguna antijuricidad. En otros términos, el contenido impugnabile de las resoluciones judiciales lo constituye: Un agravio o una antijuricidad. El agravio, como objeto impugnabile, consiste en una lesión (actual o potencial) al derecho o interés de un sujeto procesal, causado por o representado en la resolución judicial impugnada. El agravio por si mismo puede justificar y autorizar la procedencia de algunos de recursos (la apelación por autonomacia). Sin embargo, aun en este tipo de recursos, la viabilidad de la pretensión del recurrente, depende de la antijuricidad del Agravio.

La antijuricidad, como objeto impugnabile, consiste en la cualidad de una resolución judicial de contrariar el Derecho, en cualquiera de sus dimensiones: Normativa, axiológica o fáctica. Ampliando, puede decirse que la antijuricidad que puede ser objeto de un recurso es la contenida en una resolución judicial que infringe algún precepto normativo (antijuricidad normativa), que contradice o no realiza suficientemente algún principio o valor jurídicos (antijuricidad axiológica), o que no representa en grado aceptable la verdad o la certeza de la realidad (antijuricidad fáctica). En los casos en los cuales, es específicamente la antijuricidad el objeto del recurso, es procesalmente irrelevante que se halla causado o no agravio alguno a los sujetos procesales, por cuanto en tales casos, el recurso no ha sido establecido en el interés del recurrente, sino en el interés del Derecho mismo. El ejemplo típico es el del recurso de casación.”<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág. 17 y 18.-

La tramitación contenciosa.

“En general, los procedimientos judiciales pueden o no ser contenciosos. La tramitación de los procesos, por principio, es contenciosa; en tanto que la tramitación de las diligencias, también por principio, no es contenciosa. Al aceptarse que conceptualmente los recursos son medios de contradicción de las resoluciones judiciales, en esencia, la tramitación de los recursos con lleva contención, aun que pueden ser implícita o manifiesta, y en diferentes fases o momentos de la tramitación. Pero, no existe recurso sin tramitación contenciosa, en alguna de sus formas. La Tramitación de los recursos es implícitamente contenciosa en los recursos en los cuales, en la persona del juez concurren la calidad de recurrente con la calidad de resolutor.

Cuando oficiosamente un juez con una segunda resolución contradice su primera resolución, la tramitación contenciosa del recurso ha ocurrido implícitamente, por cuanto supone que internamente se han realizado ciertas operaciones lógicas y se ha formado una cierta voluntad, en la mente y la psiquis del mismo juzgador, que lo han conducido a contradecir su decisión inicial. En estos casos, lo que se exterioriza es la segunda resolución, pero esta no pudo haberse creado sin un pensamiento y una voluntad impugnativa, interna pero reales que le hayan antecedido. La Tramitación de los recursos es manifiestamente contenciosa en los recursos en los cuales, el recurrente y el resolutor son calidades ejercidas por sujetos procesales diferentes.

En estos casos la contención de la tramitación se retorna manifiesta por cuanto se exterioriza en alguna de sus fases o momentos procesales: En la interposición, en la aportación de pruebas o en los alegatos. La tramitación contenciosa del recurso se manifiesta en su interposición, por cuanto para interponerse un recurso es necesario que el recurrente le comunique al juez su voluntad impugnativa, y le exteriorice la fundamentación de contradicción,

sobre una resolución judicial. En la actividad probatoria se torna manifiesta la contención de la tramitación de los recursos, por cuanto por medio de las pruebas aportadas por las partes, se procura fundamentar las pretensiones propias de la parte recurrente, y destruir o debilitar la fundamentación de las pretensiones de la parte recurrida, y viceversa. Las pruebas se orientan a comprobar realidades jurídicas distintas, controvertidas por las partes.

Y la tramitación contenciosa se torna manifiesta en los alegatos de las partes, por cuanto es por medio de estos que las partes expresan sus argumentos, con la intención de evidenciar o de mostrar lógicamente, la verdad de los hechos invocados o la validez de las inferencias de una parte, y la falsedad de los hechos invocados o la invalidez de las inferencias de la parte contraria.”<sup>120</sup>

#### La Finalidad

“El recurso por su propia consistencia no tiene la finalidad teórica sino finalidad practica; es decir, que la finalidad del recurso no es cognoscitiva si no correctiva, como se deduce del concepto mismo del término recurso, el cual es un medio procesal de impugnación de las resoluciones judiciales, que se utiliza con la pretensión de que se corrija la resolución que se impugna. Si los recursos tuvieran finalidad teórica, el recurrente se tendría que considerar satisfecho con solo llegar a conocer la motivación y fundamentación, o el por qué, cómo y para qué de una la resolución impugnada. En este caso la finalidad cognoscitiva podría ser realizada extrajudicialmente (sin necesidad de la interposición del recurso).

Al institucionalizarse el recurso como un medio de impugnación de las resoluciones judiciales, su finalidad resulta ser necesariamente practica, por cuanto contradice una resolución no para conocerla si no para corregirla;

---

<sup>120</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág., 18 y 19.

aunque, metodológicamente, para logra corregirse una resolución, previamente se necesite conocerla, pero en este caso se realiza la actividad cognoscitiva como una actividad instrumental, no teleológica. Aceptando que la finalidad del recurso es correctiva, es imperativo preguntarse ¿Que se pretende corregir?, y la respuesta encuéntrase en relación directa con el objeto del recurso.

Se ha afirmado que la actividad del recurrente recae específicamente sobre el agravio que una resolución le causa, o sobre la antijuricidad que una resolución causa. De donde se sigue que por medio del recurso el recurrente pretende corregir el agravio o la antijuricidad. Cuando el recurrente pretende corregir un agravio que le es causado por la resolución impugnada, la apreciación subjetiva de considerarse agraviado puede autorizar la interposición del recurso; pero, no es suficiente para que el recurso sea estimado, pues la estimación del recurso, requiere, además de la existencia del agravio, su antijuricidad.

En cambio, cuando el recurrente pretende corregir una antijuricidad de cualquier clase (normativa, axiológica o fáctica), técnicamente es indiferente que la resolución impugnada cause o no algún agravio al recurrente, para que el recurso sea procedente, puesto que es por la antijuricidad misma que se autoriza el recurso. No obstante, en la práctica, es usual que los particulares interpongan algún recurso, con la finalidad expresa de corregir alguna antijuricidad, aunque implícitamente pretenden corregir algún agravio.”<sup>121</sup>

El juez resolutor

“En todo caso el juez es el sujeto que decide de los recursos; pero, específicamente sobre el juez resolutor del recurso existen dos opciones:

---

<sup>121</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág., 19 y 20.

Una que resuelva el mismo juez recurrido (el que emitió la resolución impugnada); y dos, que resuelva un juez distinto, (generalmente un juez superior).

En la primera opción, cuando el juez que debe de resolver el recurso es el mismo juez recurrido (el mismo juez de cuya resolución se recurre), las probabilidades de que la resolución del recurso sea estimatoria se reducen, tanto subjetiva como objetivamente.

Subjetivamente las probabilidades de obtener una resolución estimatoria son menores, por cuanto con la interposición del recurso se le pide al juez que contradiga la resolución que recién ha fundamentado y decidido, lo que puede síquicamente motivarlo a desatender la fundamentación del recurso para no admitir un posible error cometido en la resolución impugnada, es decir, el juez puede sentirse emocionalmente comprometido a mantener su propia decisión.

Objetivamente las probabilidades de obtener una resolución estimatoria también son menores, por cuanto que, con el recurso generalmente se presentan ante el mismo juez, una fundamentación y una opción de decisión, en una forma de valoración de los hechos y en un modo de interpretar y aplicar el derecho, distintas las propias del juez recurrido, por lo que, aun superándose el compromiso o tendencia emocional, objetivamente el juez resolutor tenderá a razonar del mismo modo en que lo hizo cuando fundamentó y emitió la resolución impugnada, y también tenderá a con firmarla.

En la otra opción, cuando el recurso lo resuelve un juez distinto (generalmente un juez superior) al que emitió la resolución impugnada, las probabilidades de obtener una resolución estimatoria del recurso son mayores, por cuanto, en principio el juez resolutor no está emocionalmente comprometido con la resolución impugnada, y objetivamente existe la probabilidad de que los modos de valorar los hechos y de interpretar y aplicar

el derecho de juez resolutor, sean distintos del juez cuya resolución se impugne.”<sup>122</sup>

### **3.3.7.1 RECURSO DE REVOCATORIA.**

Art. 78.- De las resoluciones de las Comisiones Municipales y de los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, podrá interponerse recurso de revocatoria, dentro de los tres días siguientes a la respectiva notificación.

Las Comisiones Municipales y Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, resolverán confirmando o revocando su resolución dentro de los tres días siguientes al recibo del recurso.

### **3.3.7.2 RECURSO DE REVISIÓN.**

Art. 79.- De las sentencias definitivas de los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, podrá interponerse recurso de revisión ante la Cámara respectiva de esta materia, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la denegación del recurso de revocatoria, expresando en el mismo los motivos que se tengan para impugnar la resolución.

Interpuesto el recurso, la Cámara respectiva admitirá y remitirá los autos a los Jueces de lo Laboral con competencia en esa materia, del municipio de que se trate o del domicilio establecido, sin otro trámite ni diligencia.

---

<sup>122</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág., 20.

La Cámara respectiva, resolverá el recurso con sólo la vista de los autos, dentro de los tres días de su recibo, confirmando, modificando o revocando la sentencia o resolución revisada.

De lo resuelto por la Cámara respectiva, no habrá recurso alguno.

De lo anterior puede observarse que la competencia para recurrir ante los jueces de Primera Instancia se circunscribe al recurso de revocatoria, y de la denegatoria de éste ante el tribunal ad quen; lo que ocasiona un rompimiento de la teoría general del proceso en cuanto que el recurso de revisión se interpone ante el tribunal que pronuncia la sentencia, para que dé razón de ella, lo cual ocasiona también inseguridad porque ante los vacíos legales y procedimentales que presenta la ley, los operadores del sistema y los usuarios del mismo no encuentran que norma subsidiaria aplicar a los casos no previstos puesto que la ley no dice nada al respecto y por tal motivo se abordan la interpretación del derecho y la aplicabilidad directa de la Constitución, para dar una orientación teórica y legal al problema planteado.

### **3.3.8 LA INTERPRETACION DEL DERECHO.**

“Inicialmente conviene aclarar que el derecho está constituido por una triple dimensionalidad: Es norma, es hecho y es valor; de donde el derecho puede ser estudiado desde las perspectivas lógica, sociológica y axiológica, dependiendo de la dimensión que se pretende explorar; pero, solo para efectos analíticos o pedagógicos puede abordarse por separado cada uno de las dimensiones del derecho, ya que su comprensión plena requiere del abordaje conjunto de su tridimensionalidad.

También conviene tener presente los cuatro momentos de la existencia del derecho: El de su creación, el de su interpretación, el de su aplicación y el de su extinción. Sin olvidar los distintos niveles de la jerarquización de las normas jurídicas, se impone en este artículo la

necesidad de referirse preferentemente al nivel de la norma jurídica que decreta la asamblea legislativa, por cuanto la ley es el prototipo de la norma jurídica.

De los problemas más comunes sobre la interpretación del derecho pueden señalarse: a) No distinguir si la actividad interpretativa recae sobre la norma, el hecho o valor jurídicos; b) considerar que las normas claras no necesitan ser interpretadas; y c) suponer que solo la asamblea legislativa interpreta o puede interpretar la ley.

Con relación a los señalados como problemas más comunes sobre la interpretación del derecho son oportunos los comentarios siguientes: a) generalmente bajo el tema “interpretación del derecho” se trata directamente de la interpretación de su dimensión normativa e indirectamente de sus dimensiones fácticas y valorativa; b) aún bajo el supuesto de la existencia de “normas claras”, las normas necesitan ser interpretadas, puesto que la interpretación es una condición previa y necesaria de la aplicación de las normas; y c) Cuando se afirma que solo la asamblea legislativa puede interpretar la ley se hace referencia a la “interpretación autentica”, que es una especie importante de interpretación de las normas jurídicas pero no la única.

Referidos preferentemente a la interpretación de las normas jurídicas, se hará una síntesis brevísima de las técnicas de interpretación más comunes. A tales técnicas de interpretación generalmente se les conoce o estudia como criterios interpretativos o métodos de interpretación.

Un método es todo un proceso técnico, una sucesión de reglas técnicas, racionales y sistemáticamente articuladas, aplicado a un objeto para obtener un fin. Una técnica es un conjunto de reglas técnicas o prescripciones que tienen que ser aplicadas a los objetos sometidos a la ley de la causalidad, o que deben ser aplicadas por los sujetos bajo cierta

normatividad, para obtener un resultado eficaz; y un criterio es un punto de vista que facilita, habilita o determina la toma de una decisión.”<sup>123</sup>

### **3.3.8.1 SOBRE LA TÉCNICA GRAMATICAL.**

“Si se aceptan como premisas validas que la gramática es la ciencia de las reglas técnicas de una lengua hablada o escrita; y que las normas jurídicas se expresan por medio de proposiciones lingüísticas especiales; podría concluirse que la técnica gramatical de la interpretación del derecho, (como norma) es la disciplina que estudia el conjunto de las reglas gramaticales por medio de las cuales se interpretan las normas jurídicas.

Toda proposición lingüística está constituida por términos (vocablos o palabras) y cada término tiene aisladamente su forma propia y su significado propio, y en conjunto se articulan de un modo reglamentado.

Correlativamente con la gramática, al entendimiento de las formas de los términos jurídicos se le aplica la morfología, al entendimiento de los significados de los términos jurídicos se le aplica la semántica, y al entendimiento de la articulación válida de los términos y proposiciones jurídicas se le aplica la sintaxis.

Debido a que el lenguaje jurídico no es el mismo lenguaje común, si no un lenguaje técnico especializado, debe entenderse que la morfología, la semántica, y la sintaxis aplicables al derecho son especializadas o jurídicas.

Como efecto de la influencia “iluminismo” filosófico se llegó a considerar que la mente humana era capaz de prever, entender y comprenderlo todo, de lo que derivó en el mundo jurídico la pretensión de que el legislador podía comprender y prever toda la conducta humana posible de ser regulada por el derecho, de ahí surgió el movimiento

---

<sup>123</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Tomo III 2006, Publicaciones Corte Suprema de Justicia. Pág., 49.

codificador con la pretensión que el legislador secundario podía elaborar leyes escritas omnicomprendivas: Los “códigos”.

Si en la concepción de la codificación toda las normas posibles estaban o podían estar dentro de un código escrito, para poder interpretar el derecho (como norma) solamente se necesitaba interpretar las proporciones lingüísticas por medio de las cuales se expresaban las normas jurídicas, por lo que en un primer momento la técnica gramatical era la única concebida, conocida y estudiada para interpretar el derecho.

La técnica gramatical de interpretación del derecho tiene todas las virtudes y defectos derivados de la gramática en general, y de sus especializaciones morfológicas, semánticas y sintácticas jurídicas.

Alguno de los vicios más comunes de la técnica interpretativa gramatical, que generalmente provienen del acto de creación de la ley pero que se presentan en el acto de su interpretación son: Las vaguedades, las imprecisiones y las ambigüedades de los términos de las proposiciones por medio de las cuales se expresan las normas jurídicas, y la alteración del orden propio o conveniente de la relación entre los términos de las proposiciones o de la relación entre las proposiciones.”<sup>124</sup>

### **3.3.8.2 SOBRE LA TÉCNICA DE LA LÓGICA.**

“Preliminarmente puede decirse que la técnica de la lógica en la interpretación del derecho (como norma) consiste en la aplicación de la lógica para el entendimiento de las normas jurídicas. Debe aclararse que la lógica no es aplicable exclusivamente a la interpretación del derecho, sino a todos los momentos de la existencia del derecho: a la creación, a la interpretación, a la aplicación y a la extinción.

---

<sup>124</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob., Cit., Pág. 49.

En tanto que el Derecho no es interpretado, sus conceptos y preceptos permanecen como piezas de rompecabezas inútiles y sin sentido. La lógica es la disciplina que tiene como objeto de estudio el pensamiento, desde el enfoque de pretender entender cómo es su forma, y pretende señalar como tiene que ser la forma del pensamiento para que sea válido y preserve o conduzca a la verdad. Pero, en el Derecho (al menos en los sistemas jurídicos democráticos occidentales) el valor final de la lógica no es la verdad (valor instrumental) sino la justicia, lo que determina una inflexión especializada de la lógica aplicada al derecho.

Se considera a la lógica jurídica como la lógica especializada y aplicable al derecho, en tanto que estudia la forma del pensamiento jurídico y como debe ser tal pensamiento para que sea válido, preserve o descubra la verdad y conduzca a la realización de la justicia.

Si se parte de presuponer que la naturaleza humana tiene un pasamiento finalista y no causal, el punto fundacional de la lógica jurídica radica en el estudio de la estructura de la norma jurídica, más propiamente del juicio jurídico.

El juicio jurídico es la relación de dos o más términos; pero, no es un juicio enunciativo, sino un juicio deontológico. En el juicio jurídico por excelencia el término o concepto antecedente lo constituye la hipótesis normativa, el término o concepto consecuente lo constituye la consecuencia debida, y la cópula o relación deontológico está constituida por el deber ser.

También puede visualizarse el juicio jurídico como la relación atributiva-prescriptiva de dos conceptos jurídicos. En el derecho lo (sic) conceptos jurídicos son representaciones de lo que es, de lo que tiene que ser, de lo que puede ser, o de lo que debe ser.

En general la relación de dos o más conceptos constituyen un juicio, y la relación de dos o más juicios constituyen un raciocinio. En el derecho los raciocinios jurídicos tienen dos modalidades esenciales: los dirigidos a la

preservación o descubrimiento de la verdad (demostrativos (sic) o probatorios (sic)); y los dirigidos a la conformación, influencia o determinación de la voluntad (los argumentos). Como regla, los racionios demostrativos y probatorios son instrumentales, y los racionios argumentativos son finalistas.”<sup>125</sup>

### **3.3.8.3 SOBRE LA TÉCNICA SISTEMÁTICA.**

“La actividad interpretativa del derecho puede recaer sobre varios objetos, dentro de los cuales los preceptos legales son de los más importantes, por cuanto cada precepto contiene específicamente el sentido imperativo, autónomo y celular de la voluntad del legislador. Cada precepto legal contiene el mandato de lo que los sujetos de Derecho (destinatarios del precepto legal) deben hacer, de lo que no deben hacer, y de lo que les es permitido hacer u omitir (preceptos prescriptivos, prohibitivos y permisivos).

La materia (sustantiva o procesal) regulada por las leyes es de una extensión usualmente amplia y compleja, y frecuentemente un concepto jurídico puede tener un sentido o un alcance dudoso para el interprete de la ley, de donde resulta válido que a fin de obtener una interpretación acertada, el interprete relacione el concepto a ser interpretado con otros conceptos (referenciales) dentro de una misma ley.

Análogamente cuando un precepto jurídico (juicio jurídico o relación atributivo-prescriptivo de conceptos jurídicos) autónomamente considerado resulta ser oscuro, impreciso, ambiguo, contradictorio, ineficaz, inaplicable, etc., no puede ser interpretado de modo autónomo; por lo que en tales supuestos es válido que tal precepto jurídico sea interpretado en relación con otros preceptos jurídicos de la misma ley, a fin de descubrir o conferir al precepto jurídico a ser interpretado el sentido y el alcance que resulte ser

---

<sup>125</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág., 50 y 51.

más armonioso y conveniente con otros preceptos de la misma ley y con su finalidad misma.

La interpretación de un concepto o de un precepto en relación con la finalidad de una ley, puede ser considerada como una interpretación finalista; pero en tanto la finalidad de la ley forma parte esencial de la misma, es también sistemática interpretar los conceptos y los preceptos legales en relación con la finalidad de la Ley.

En la interpretación de un concepto o de un precepto en relación con la finalidad o en relación con otros conceptos u otros preceptos de una misma ley, eventualmente puede resultar insuficiente, y requerirse que los conceptos y preceptos de una ley sean interpretados en relación con los otras leyes de igual jerarquía para determinar las armonías, complementariedades o subsidiariedades normativas, y en relación con otras leyes de desigual jerarquía para determinar la subordinación o la supraordinación entre leyes, conceptos o preceptos normativos.”<sup>126</sup>

#### **3.3.8.4 SOBRE LA TÉCNICA DE LA HISTORIA.**

“El concepto de la Historia es en sí mismo un concepto histórico, que ha ido variando en el tiempo en la medida que se le ha ido entendiendo mejor, así lo que tradicionalmente ha caracterizado a la Historia ha sido su aspecto cronológico; pero, su concepto sin perder lo cronológico ha ido evolucionando de lo meramente narrativo a lo sistemático, de hechos a sucesos, y de nombres de personas a sujetos históricos, con enfoques vacilantes u oscilantes de causales a teleológicos.”<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág., 51 y 52.

<sup>127</sup> Ibidem., Pág., 52.

### **3.3.9 APLICABILIDAD DIRECTA DE LA CONSTITUCION.**

La aplicación del derecho con relación al agente aplicador, pueden distinguirse tres tipos: La aplicación particular, la Administrativa y la Jurisdiccional, siendo la última a la que se hará referencia especial.

#### **3.3.9.1 DETERMINACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA APLICABLE.**

“En nuestra cultura jurídica, podría decirse que recién hemos superado una época en donde los jueces para resolver los casos, acudían no solo como primera opción si no como única opción a las leyes secundarias, excluyendo la aplicación directa de la ley primaria (la Constitución), por razones, expresas o tacitas, de considerar que las leyes secundarias son desarrollo de la ley primaria, por lo que al aplicar una ley secundaria se aplica también la ley primaria, y porque si algún precepto de la ley primaria no estaba contenido en las leyes secundarias, entonces había faltado el desarrollo legislativo secundario autorizante de la aplicación de la ley primaria.

A la época actual del que hacer jurisdiccional podría calificársele de transicional, por cuanto se ha abandonado la creencia judicial de que la ley primaria no puede o no debe aplicarse directamente, y transitamos hacia una época de aplicabilidad directa de la Constitución, entrañando algunas confusiones y peligros.

En cuanto a la cuestión de la determinación de la norma jurídica aplicable, (...) el juez selecciona una ley secundaria de entre varias que podrían ser aplicables; si no que interesa referirse a la situación en que el juez frente al caso planteado que debe resolver, selecciona y aplica

directamente la ley primaria, teniendo o no opción de aplicar las leyes secundarias.”<sup>128</sup>

### **3.3.9.2 APLICACIÓN DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN.**

“Dos preguntas podrían resultar orientadoras: ¿Pueden o no los jueces aplicar directamente la Constitución en el pronunciamiento de sus sentencias?, y ¿En qué supuestos?.

Para la primera (...) conviene acudir a la teoría de la pirámide jerárquica del ordenamiento jurídico, de conformidad, con la cual una norma inferior adquiere existencia y validez solo en tanto y en cuanto ha sido creada de conformidad a los procedimientos de creación, por los agentes creadores, y con los contenidos, autorizados por una norma jurídica superior.

Lo anterior indica si la norma inferior está condicionada en su existencia y validez por la norma superior, en los casos en que se aplican directamente en las leyes secundarias se está aplicando indirectamente la ley primaria, lo que haría suponer que no habría necesidad de acudir a la aplicación directa de la Constitución. Pero, el problema se presenta en los casos en los cuales la (sic) leyes secundarias no comprenden las hipótesis normativas necesarias para resolver el caso planteado (vacíos normativos secundarios); y cuando, existiendo, tales hipótesis normativas secundarias son contradictorias de los preceptos de la Constitución (contradicción de preceptos normativos).

En el caso de vacío normativo secundario el juez continua teniendo la obligación ineludible de sentenciar, pero no dispone de la opción de aplicar la

---

<sup>128</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Tomo II, 2005, Publicaciones Corte Suprema de Justicia. Pág., 18

ley secundaria, por lo que, el Juez acude a la ley primaria y la aplica directamente al caso planteado.

Ante un caso planteado sometido a resolución judicial, tomando en cuenta la mayor especificidad de la hipótesis normativa secundaria frente a la primaria, el Juez como opción directa debe seleccionar la ley secundaria que comprenda el caso planteado, y existiendo tal ley, debe aplicarla.

Sin embargo, al aplicar directamente el Juez la ley secundaria se pueden presentar dos escenarios: Uno, que la ley secundaria sea coherente con la ley primaria, en cuyo caso, la resolución judicial resultaría ser directamente legal e indirectamente Constitucional; dos, que la Ley secundaria sea contradictoria de la ley primaria, en cuyo caso, la resolución judicial resultaría ser directamente legal pero indirectamente inconstitucional. En este punto, tendría necesariamente que preguntarse: ¿sería jurídicamente posible que un juez pronunciara una sentencia coherente con la Ley Secundaria pero contraria de la Constitución?.

Si partimos de considerar que el orden jerárquico del derecho supone como principio Constitutivo del sistema jurídico, que la norma superior es fundante y condicionante de la norma inferior, por lo que la existencia y validez de la inferior depende de la superior, tendría que concluirse la invalidez de la ley secundaria que contradiga la constitución, y por tanto, en caso de contradicción de preceptos normativos, el juez tendría que omitir la aplicación de la ley secundaria y resolver directamente de conformidad con la ley primaria.”<sup>129</sup>

---

<sup>129</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág., 18 y 19

### **3.3.9.3 PELIGROS EN LA APLICABILIDAD DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN.**

“(…) ¿Es procedente la aplicación directa de la Constitución, cuando el juez dispone de ley secundaria que aplicar al caso sometido a su resolución, y la ley secundaria es coherente con la primaria? La solución podría perfilarse en dos sentidos: Uno, afirmando la procedencia de la aplicación directa de la Constitución; y dos negándola.(…)

1. Si se aplicasen directamente las leyes secundarias también, se estaría aplicando (aun que indirectamente) la Constitución.
2. La aplicación directa de las leyes secundarias constituyen una intermediación con relación a la aplicación de la constitución, que podría derivar en una imperfección en el (sic) cumplimientos de los preceptos constitucionales.
3. En virtud del principio de la supremacía constitucional, lo que realmente es imprescindible es aplicar la Constitución, y para tal fin no se requiere de actividad intermedia alguna como sería la aplicación directa de las leyes secundarias.

Bajo el mismo supuesto de la coherencia de preceptos normativos entre la ley primaria y las leyes secundarias, negar la procedencia de la aplicación directa de la Constitución puede fundamentarse con los argumentos siguientes:

1. La Ley primaria por definición es ley suprema, no solo en jerarquía si no también en generalidad y abstracción, por lo que está destinada hacer desarrollada por medio de las leyes secundarias.
2. Las hipótesis normativas secundarias son de mayor especificidad que las hipótesis normativas primarias, por lo que, en virtud del principio de especificidad, deben de aplicarse directamente las leyes secundarias.

3. No aplicar directamente las leyes secundarias, implicaría negar su existencia y validez, y por tanto, negar el sistema jurídico piramidal y afirmar un sistema jurídico plano, uninormativo, integrado sólo por la constitución.
4. Si para resolver fuese suficiente solamente la aplicación de la ley primaria, todo juez, de cualquier jerarquía y competencia, y en toda instancia y recurso, se convertiría en interprete y aplicador autónomo de la Constitución, se caería en un absolutismo constitucional, que conduciría al desorden y a la arbitrariedad, e inevitablemente a la contradicción y negación de la misma Constitución.”<sup>130</sup>.

---

<sup>130</sup> Guzmán C., Ulices del Dios, Filosofía Jurídica en Acción, Ob. Cit., Pág., 19 y 20.

## **CAPITULO IV: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Para desarrollar la investigación como punto de partida se realizó la selección del tema ha investigar, se hizo un inventario de tesis, revistas, boletines, con el objetivo de verificar, si el tema seleccionado no se había investigado con anterioridad.

Para realizar la investigación se utilizó la metodología desde una perspectiva mixta, Análisis, síntesis y deducción, para tomar como base hechos reales.

La justificación social del problema se realizó a partir de la realidad que enfrentan los funcionarios y empleados municipales de la Alcaldía de San Salvador, en cuanto al proceso de autorización y nulidad de despido establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y la importancia Teórica - Práctica, a través de una revisión de documentos escritos relacionados con el tema investigado.

El proyecto de investigación se ejecutó en el área de la problemática en cuanto al desconocimiento de los derechos y garantías que la ley establece para los funcionarios y empleados, específicamente en cuanto al Procedimiento de Autorización y Nulidad de Despido. Este proyecto forma parte del seminario de graduación en Ciencias Jurídicas, como requisito académico para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.

### **DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

Consiste en estructurar un capítulo tentativo que comprendería el informe final de investigación; compuesto de cinco capítulos los cuales son: Primero: Planteamiento Enunciado y Delimitación del Problema de Investigación; Segundo: Marco Histórico; Tercero: Proceso de Autorización y

Nulidad de Despido; Cuarto: Desarrollo de la Investigación y Quinto: Conclusiones, Recomendaciones y Consideraciones Finales de la Investigación.

#### **4.1. EJECUCION DE LA INVESTIGACION.**

Para la verificación de las hipótesis, se inició empleando una técnica de investigación que ayudo a recopilar la información necesaria para obtener la comprobación de éstas; clasificando y procesando la información que se obtuvo de los funcionarios y empleados municipales de la Alcaldía de San Salvador y sus dependencias, quienes fueron los involucrados en el problema investigado, y se logro esta verificación.

El proceso de Autorización y Nulidad de Despido no está garantizado debido principalmente a los vacíos e inconsistencias con lo que fue Aprobada la Ley en mención, aunado al desconocimiento en la materia por parte de los legisladores y por ende a los destinatarios de la misma.

#### **4.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.**

Para una mejor interpretación y análisis de los resultados se expresa a través de cuadros y gráficos que intentan reflejar el comportamiento de las respuestas obtenidas, a través de las preguntas de las encuestas realizadas.

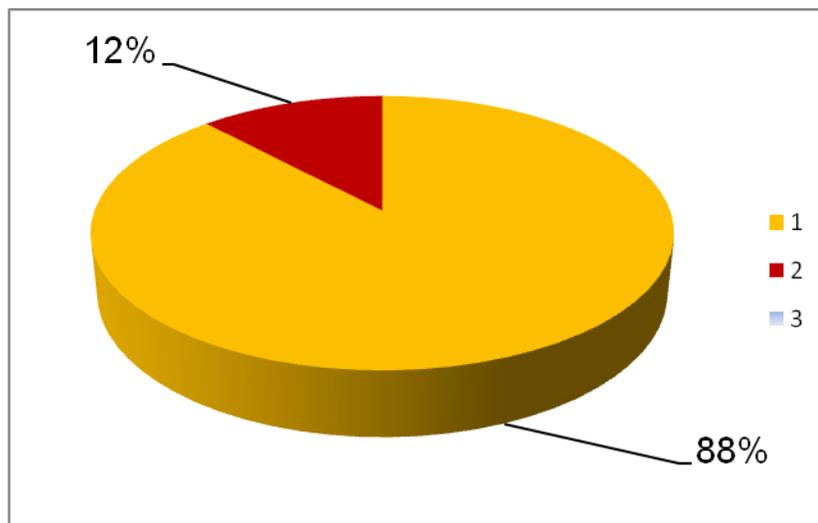
La Técnica empleada en la investigación fue la encuesta, se realizaron ciento veinticinco cuestionarios, a funcionarios y empleados municipales de la Alcaldía Municipal de San Salvador, en sus diferentes dependencias y que están bajo el régimen de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron de las encuestas; y para una mejor interpretación y análisis de estos se han

reflejado en tablas y gráficos correspondientes a cada pregunta, con sus respectivas respuestas.

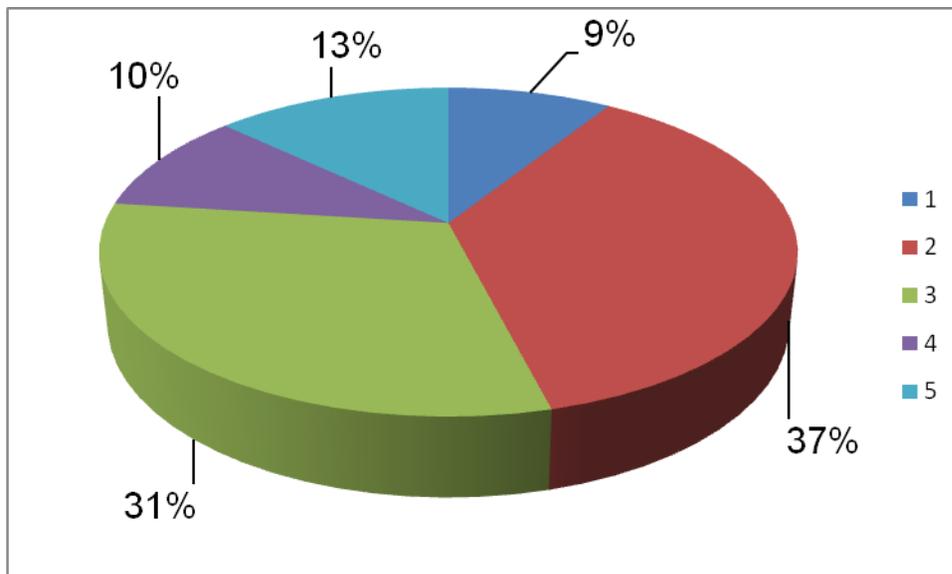
1- ¿Conoce la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?

<b>RESPUESTA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>110</b>	<b>88%</b>
<b>NO</b> <b>N/S o N/R.</b>	<b>15</b>	<b>12%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



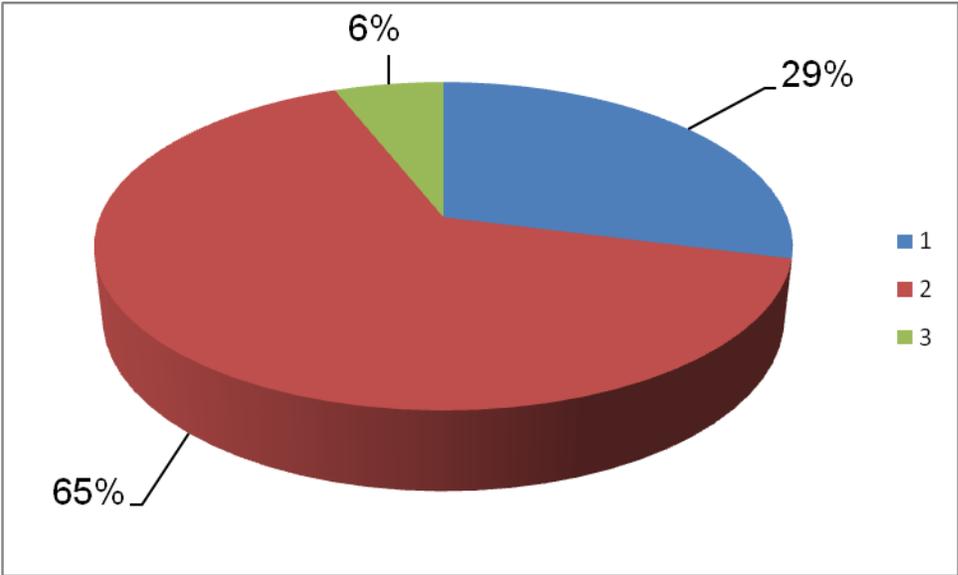
2- ¿Por qué medio de Comunicación ha conocido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal?.

RESPUESTA	NUMERO	%
PERIODICO	11	9 %
REVISTA	-	
FOLLETO	47	37 %
COMENTARIO	39	31 %
CAPACITACIÓN	12	10 %
NS o NR	16	13 %
TOTAL	125	100 %



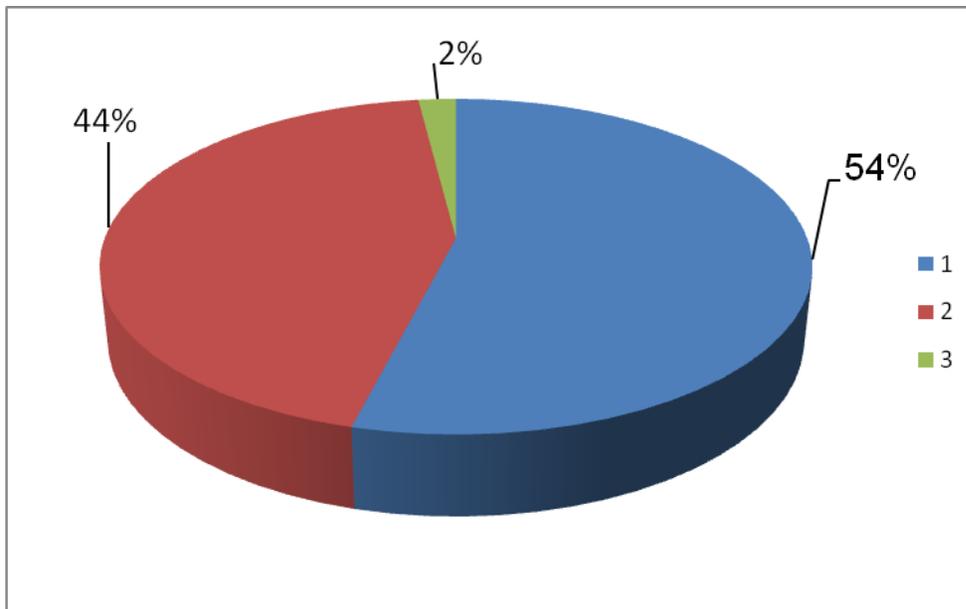
3- ¿Sabe cuando entro en vigencia le Ley de la Carrera Administrativa Municipal?

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	36	29 %
NO	81	65 %
N/S o N/R.	8	6 %
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



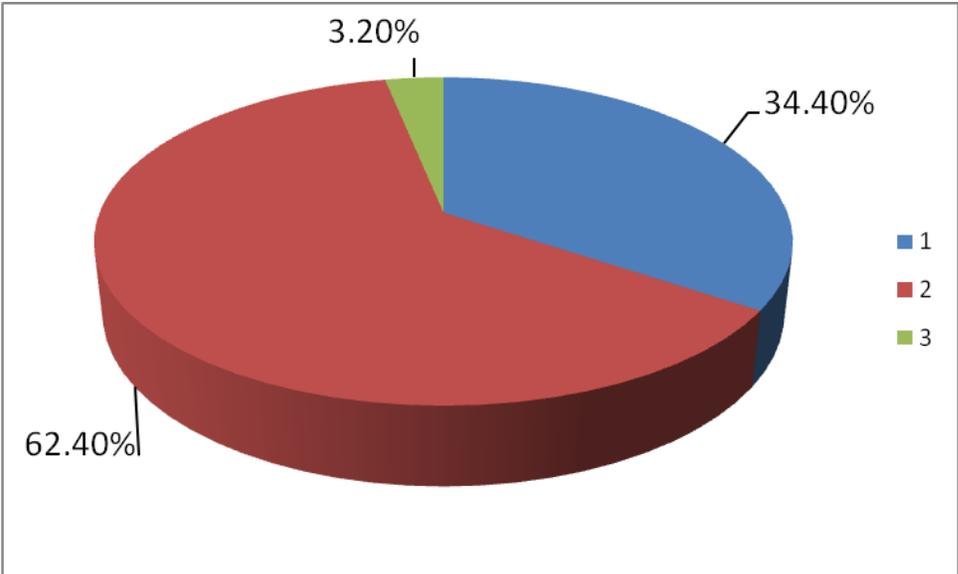
4- ¿Conoce o ha oído hablar del Proceso de Autorización y Nulidad de Despido, establecido en la (LACAM).?

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	67	54 %
NO	55	44 %
N/S o N/R.	3	2 %
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



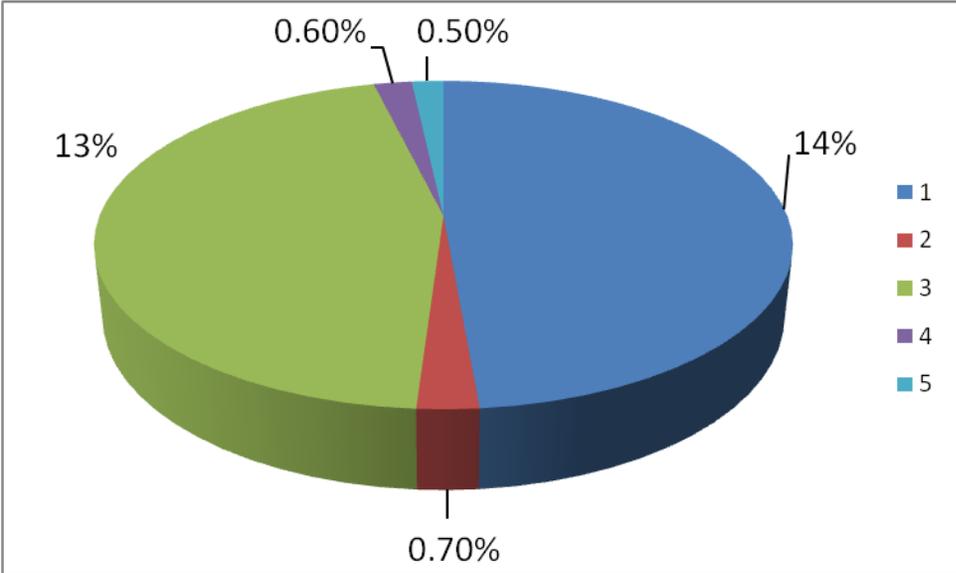
5- ¿Conoce que consecuencias traería a los funcionarios y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador, en caso de ser despidos?

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	43	34.4 %
NO	78	62.4 %
N/S o N/R.	4	3.2 %
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



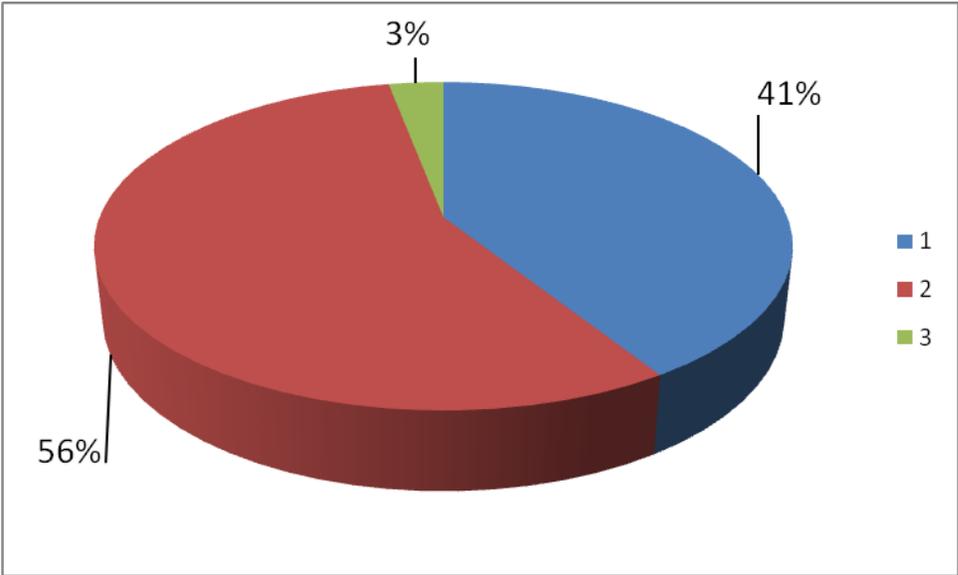
6- si contesta positivamente cuales son:

RESPUESTA	NUMERO	%
ECONOMICO	18	14 %
PROCESO JUDC.	9	0.7 %
DESEMPLEO	16	13 %
DESIGUALDAD	8	0.6 %
OTROS.	7	0.5%



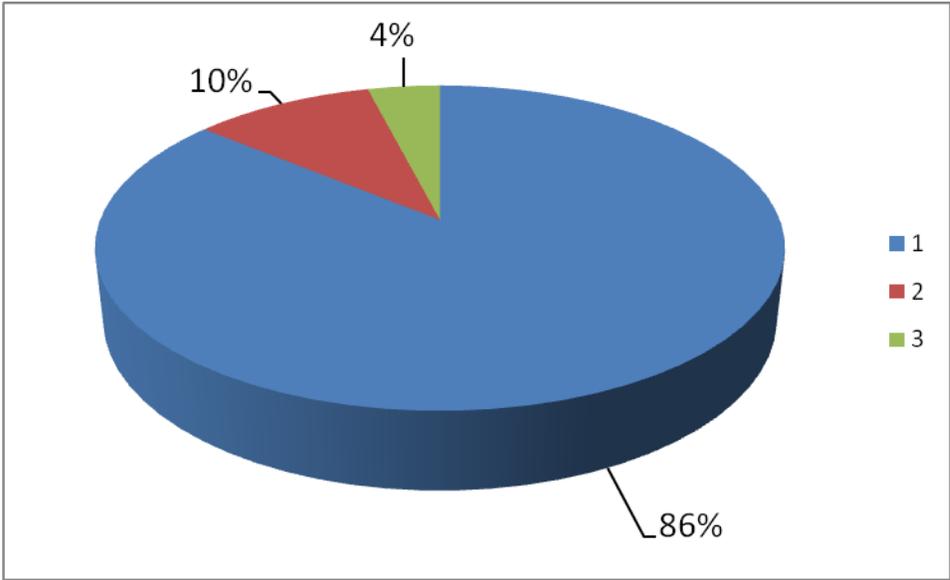
7- ¿Conoce que derechos y garantías le asisten a los funcionarios y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador, en caso de ser despedidos?.

<b>RESPUESTA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>51</b>	<b>41 %</b>
<b>NO</b>	<b>70</b>	<b>56 %</b>
<b>N/S o N/R.</b>	<b>4</b>	<b>3 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



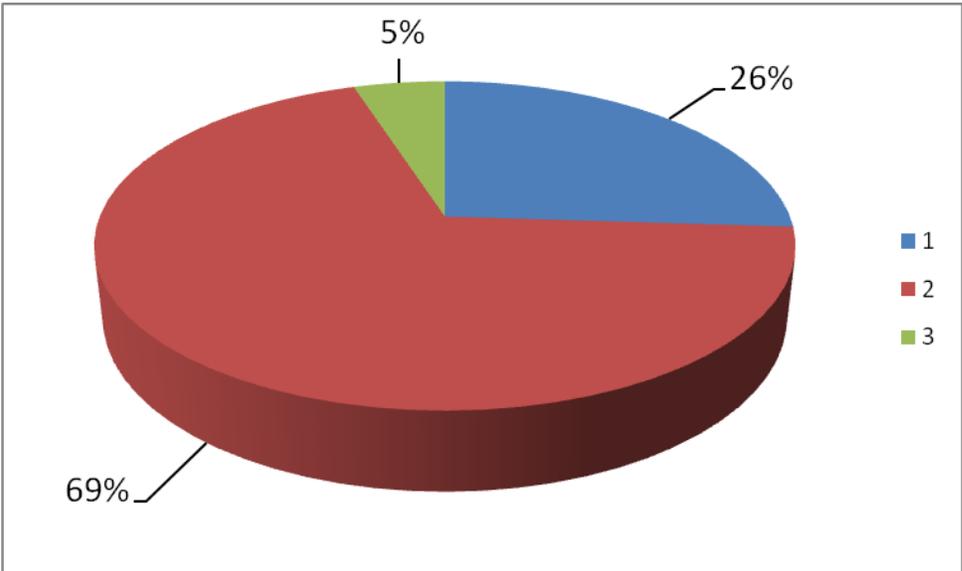
8- ¿Considera que el desconocimiento de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, trae como consecuencia inseguridad jurídica a los funcionarios y empleados Municipales?.

<b>RESPUESTA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>107</b>	<b>86 %</b>
<b>NO</b>	<b>13</b>	<b>10 %</b>
<b>N/S o N/R.</b>	<b>5</b>	<b>4 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



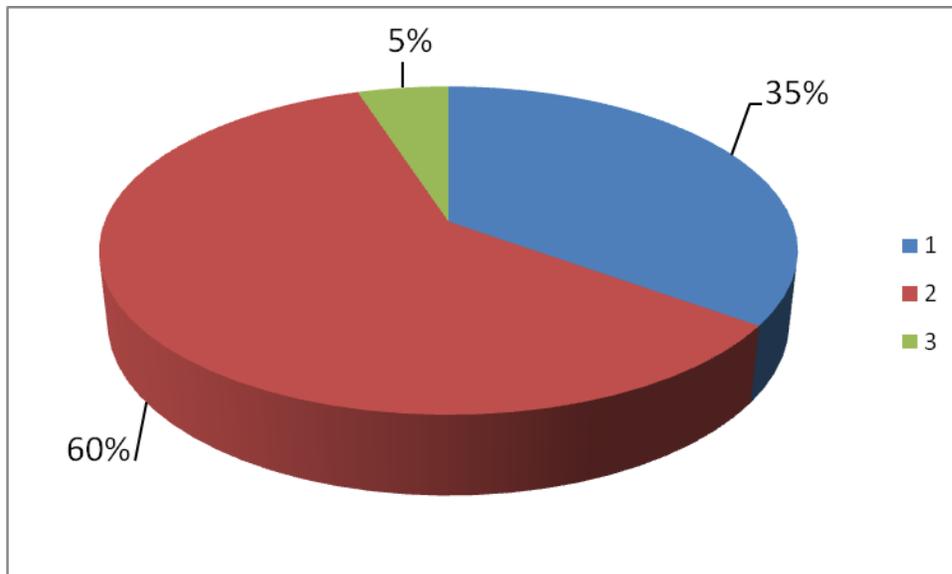
9- ¿Conoce usted, algún caso donde se halla aplicado esta ley?.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	33	26 %
NO	86	69 %
N/S o N/R.	6	5 %
TOTAL	125	100%



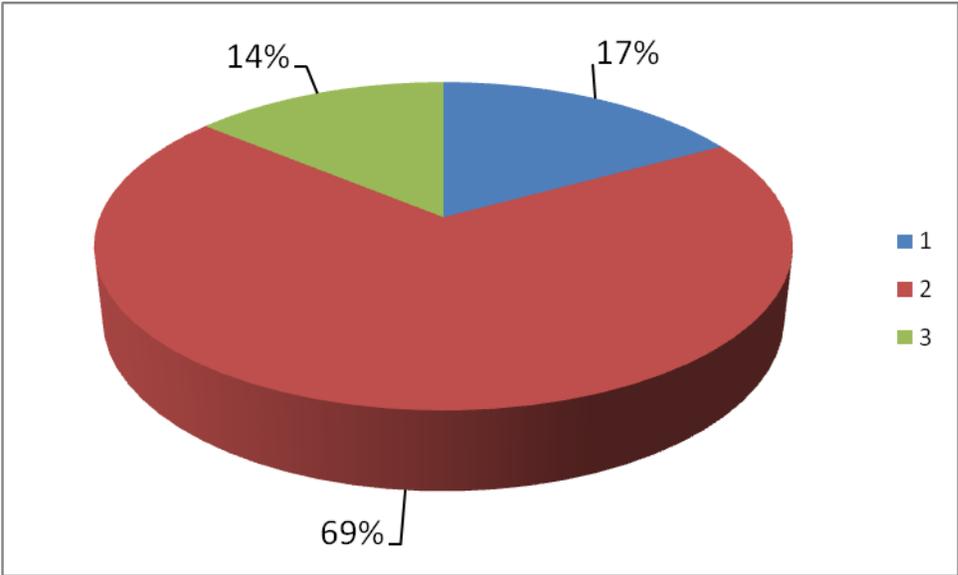
10- ¿Si hoy necesitaría hacer uso de un recurso establecido en esta ley, sabe ante qué autoridad recurrir?

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	44	35 %
NO	75	60 %
N/S o N/R.	6	5 %
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



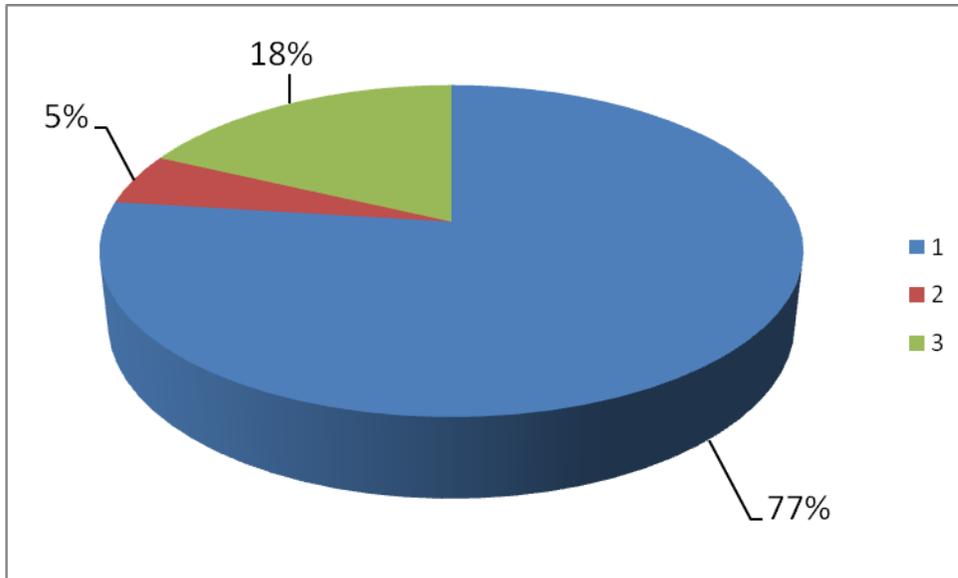
11- ¿Cree que esta Ley es una garantía en la estabilidad laboral de los funcionarios y empleados Municipales?

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	22	17 %
NO	86	69 %
N/S o N/R.	17	14 %
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



12- ¿Cree que esta ley debe de Reformarse?.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	96	77 %
NO	6	5 %
N/S o N/R.	23	18 %
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>



## Explicación de los Resultados de las Encuestas.

A continuación se presenta la explicación de las preguntas que contiene la encuesta; las cuales fueron realizadas a los funcionarios y empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador, por ser las personas involucradas en la muestra poblacional del estudio realizado, sobre la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que de ahora en adelante nos referimos en las preguntas como LCAM.

### Pregunta N° 1-

El resultado de la pregunta número uno es que un 88% de la población sí conoce de la LCAM y un 12% dice desconocerla.

### Pregunta N° 2-

En esta pregunta los funcionarios y empleados Municipales manifiestan que el medio de comunicación por el cual conocieron la LCAM un 9% fue por el Periódico; el 37% a través de Folletos; un 31% manifiesta que a través de comentarios entre sus mismos compañeros; un 10% manifiesta que recibió capacitación y un 13% no responde a la pregunta.

### Pregunta N° 3-

En esta pregunta manifiesta un 29% dice saber cuando entro en vigencia la LCAM, un 69% dice no conocer y un 6% no sabe o no responde.

### Pregunta N° 4-

Esta pregunta refleja que un 54% dice sí haber oído y conocido sobre el Proceso de Autorización y Nulidad de despido de la LCAM, un 44% manifiesta que no y un 2% no sabe o no responde.

### Pregunta N°5

En esta pregunta sobre las consecuencias que traería a los funcionarios y trabajadores en caso de ser despedidos a través de la LCAM, un 34.4% dice sí saber, un 62.4% dice desconocer las consecuencias y un 3.2% dice no saber.

#### Pregunta N°6-

Esta pregunta, tiene diferentes respuestas, ya que obedece a la percepción abierta que tienen los diferentes encuestados, un 14% señala que una consecuencia del despido es el factor Económico, un 0.7% señala que existe un proceso por el cual deben de ser sometidos a autoridad competente, un 13% señala el desempleo, un 0.6% atribuye que la consecuencia mayor es la desigualdad que existe en la ley, ya que hay dos representantes patronales en la Comision, un representante por parte de los Trabajadores y un 0.5% de otras respuestas que no son significativas para la investigacion.

#### Pregunta N°7-

Con relacion a esta pregunta es importante señalar que un 41% de los entrevistados manifiesta conocer los Derechos y Garantias que le asisten según LCAM, un 56% no conoce y un 3% no responde.

#### Pregunta N°8-

En esta pregunta es importante señalar que aún cuando la mayoría no ha leído la ley y se han enterado por algún medio de comunicación percibe un 86% que al desconocer su contenido les trae como consecuencia inseguridad jurídica, un 10% considera que no trae consecuencia de inseguridad jurídica y un 4% no sabe.

#### PreguntaN°9-

Del 100% de los entrevistados el 26% manifiesta conocer algún caso en donde se ha aplicado la LCAM, un 69% dice no haber conocido ningun caso y un 5% no sabe.

#### Pregunta N° 10-

En esta pregunta existe un 35% de los funcionarios y empleados que sí necesitan hacer uso de una acción o un recurso establecido en LCAM saben ante que autoridad recurrir, el 60% dice no saber y un 5% no responde.

#### Pregunta N°11-

Sobre la garantía que puede brindar la LCAM, a la estabilidad Laboral, de los funcionarios y empleados municipales un 17% manifiesta de que sí, un 69% opina que no y un 14% no sabe .

#### Pregunta N°12-

Los funcionarios y empleados municipales, a través del conocimiento brindado por los medios de comunicación, percibe un 77% que es necesario hacerle reformas a esta ley en el sentido de que los beneficien, un 5% opina de que no y el 18% no sabe.

Análisis e Interpretación de los Resultados obtenidos en la Investigación de Campo con Relación a las Hipótesis de Trabajo.

#### Hipótesis General.

Este consiste en comprobar la hipótesis general en cuanto al conocimiento que los funcionarios y empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador tienen sobre “El Procedimiento de Autorización y nulidad de despido regulado en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es un mecanismo que beneficia a todos los funcionarios y empleados Municipales, pero presenta vacíos legales que afectan a los mismos en sus pretensiones laborales.”

Lo antes expuesto se fundamenta con el resultado obtenido en la encuesta realizada en las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de San Salvador, realizando cuatro preguntas para fundamentar dicha hipótesis, número uno ¿Conoce la Ley de la Carrera Administrativa Municipal? Siendo el resultado que un 88% de la población sí conoce de la LACAM y un 12% dice desconocerla.

En la respuestas de la pregunta dos la cual es ¿por que medio de comunicación conocio la LCAM? Se obtubo que un 9% fue por el Periodico; el 37% a través de Folleto; un 31% manifiesta que a través de comentarios

entre sus mismos compañeros; un 10 % manifiesta que recibió capacitación y un 13% no responde a la pregunta.

En cuanto a la pregunta tres que dice ¿Sabe cuando entró en vigencia la LCAM?. Se obtuvo que el 29% dice saber cuando entró en vigencia la LCAM, el 69% dice no conocer y un 6% no sabe o no responde.

Asimismo en la pregunta número doce que tiene relación a dicha hipótesis se les preguntó. ¿Cree que esta Ley debe de Reformarse?. Se obtuvo que un 77%, cree que es necesario hacerle reformas a esta ley, un 5% opina de que no y el 18% no sabe.

#### Primera Hipótesis Específica.

Los funcionarios y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador, desconocen el procedimiento de Autorización y nulidad de Despido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, esto trae consecuencias negativas a la pretensión del funcionario y empleado.

Al realizar este segundo extremo de prueba se observa de que esto se comprueba con los resultados obtenidos a través de la encuesta, para ello, se realizaron tres preguntas entre ellas están la número cuatro, cinco y seis del cuestionario, quedando de la siguiente forma en su orden, número uno: ¿Conoce o a oído hablar del proceso de autorización y nulidad de despido establecido en la LCAM?. Por lo que el 54% dice sí haber oído y conocido sobre el Proceso de Nulidad y despido de la LCAM, un 44% manifiesta que no y un 2% no sabe o no responde.

Número dos la pregunta fue. ¿Qué consecuencias traería a los funcionarios y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador, en caso de ser despedidos?. Siendo el resultado que un 34.4% dice sí saber, un 62.4% dice desconocer las consecuencias y un 3.2 % dice no saber.

Y la Número tres dice: ¿Cuáles son las consecuencias que traería el despido?. Siendo que el 14% señala que una consecuencia del despido es el factor Económico, un 0.7% señala que existe un proceso por el cual deben de ser sometidos a autoridad competente, un 13% señala el desempleo, un 0.6% atribuye que la consecuencia mayor es la desigualdad que existe en la ley, ya que hay dos representantes patronales en la Comisión, un representante por parte de los Trabajadores y un 0.5% de otras respuestas que no son significativas para la investigación.

#### Segunda Hipotesis Específica

Se planteo como extremo de prueba que: El desconocimiento de la Ley la Carrera Administrativa Municipal trae como consecuencia inseguridad jurídica a los funcionarios y empleados Municipales. Efectivamente para reafirmar este extremo y comprobarlos se realizaron las preguntas ocho y once y los resultados obtenidos por su orden son los siguientes: La pregunta uno dice: ¿Considera que el desconocimiento de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, trae como consecuencia inseguridad jurídica a los funcionarios y trabajadores?. Siendo el resultado obtenido que el 86% expresó que al desconocer su contenido les trae como consecuencia inseguridad jurídica, un 10% considera que no trae consecuencia de inseguridad jurídica y un 4% no sabe.

La segunda pregunta dice: ¿Cree que esta ley es una garantía en la Estabilidad Laboral de los Funcionarios y Empleados Municipales?. Por lo que el 17% manifiesta de que sí, un 69% opina que no y un 14% no sabe .

#### Tercera Hipotesis Específica

La Ley de la Carrera Administrativa Municipal vigente establece un proceso de autorización y nulidad de despido, que garantiza los derechos de los funcionarios y empleados en caso de supuestos despido. Para

comprobar este extremo se realizaron tres preguntas siendo la número siete, nueve y diez, con sus respectivos porcentajes obtenidos y que por su orden quedan de la siguiente forma. Número uno. ¿Conoce que derechos y garantías le asisten a los Funcionarios y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador, en caso de ser despedidos?. Obteniendo que un 41% de los entrevistados manifiesta conocer los Derechos y Garantías que le asisten según LCAM, un 56% no conoce y el 3% no responde.

En cuanto a la pregunta número dos que dice: ¿Conoce algún caso en donde se haya aplicado esta ley?. Siendo la respuesta que el 26% manifiesta conocer algún caso en donde se ha aplicado la LCAM, un 69% dice no haber conocido ningún caso y un 5% no sabe.

Por lo que la pregunta número tres dice: ¿Si hoy necesitaria hacer uso de un recurso establecido en esta ley, sabe ante que autoridad recurrir?. Las respuestas fueron las siguientes: El 35% de los funcionarios y empleados que sí necesitan hacer uso establecido en LCAM saben ante que autoridad recurrir, el 60% dice no saber y un 5% no responde.

#### GENERAL.

Analizar el procedimiento de autorización y nulidad de despido de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, examinando los vacíos e inconsistencia que presenta, y definir la mejor forma de aplicarla conforme a la Constitución, que concierne al período de Enero de 2007 a Marzo 2008.

Analizado los procedimientos tanto de autorización como de nulidad de despido se prevé que tienen vacíos e inconsistencias que causan inseguridad jurídica en cuanto a los plazos procesales, no se entiende si son días corridos o días hábiles; pues la ley solo dice “días” entendiéndose estos como fatales, siendo nocivo para las partes para hacer uso del control de las resoluciones judiciales, en el sentido que, los sujetos procesales al interponer

un recurso bien les ha precluído el momento procesal para interponerlo, o en su caso se declarará la extemporaneidad del mismo.

Por otra parte es de considerar que la constitución como fuente fundamental y fundamentadora del ordenamiento jurídico secundario, los operadores del sistema tienen que ser garantes y respetuosos de los principios y categorías jurídicas establecidas en la misma, ser respetuosos del debido proceso, principio de audiencia y defensa entre otros y deben ceñirse al principio de prevalencia constitucional.-

Otra inconsistencia que se nota, es que los jueces se han vuelto autómatas aplicadores de la ley, como antes se dijo “la ley es la ley, y si no está en ella no existe”, en el sentido de que en el Artículo 82 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, no dice expresamente que ley se remitirá en defecto de regulación de las instituciones indispensables en los procedimientos, como es el caso de las pruebas la lógica jurídica nos dice que nos debemos remitir a la parte de las excepciones, la prueba que las regulada en el Código de Procedimientos Civiles, cuando hay que ser más amplios en cuanto a las técnicas de interpretación del derecho en una forma sistemática del mismo y hacer una aplicación extensiva de las leyes.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

De acuerdo a la investigación realizada y a la información de campo obtenida, a continuación se desarrollan las conclusiones y recomendaciones que se consideran necesarias de acuerdo a los resultados del estudio.

### **5.1 CONCLUSIONES.**

De acuerdo a los resultados de la investigación, se determina que el conocimiento de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, por parte de los funcionarios y empleados municipales es de bajo perfil, ya que; aún cuando tiene más de un año de vigencia, el período de vacatio legis no ha tenido los resultados que el legislador previo en la ley, ya que los destinatarios de ella han mostrado desinterés en conocerla a pesar que es una herramienta de garantía en la estabilidad laboral para los funcionarios y empleados en la Administración Pública Municipal.-

De lo anterior se colige que los funcionarios y empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador, están bajo un régimen especial, que por desconocimiento de los profesionales del derecho actuando en calidad de apoderados de las partes contendientes dentro del proceso en la acción de autorización y nulidad de despido, hay un desconocimiento generalizado de ella porque se ha determinado que algunos profesionales del derecho siguen la acción de reclamo de indemnización por despido injustificado con forme al Código de Trabajo, cuando lo procedente es entablar la solicitud de autorización o la nulidad del despido con forme a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

En cuanto a los destinatarios de la Ley, manifiestan que la han conocido a través de comentarios y folletos desconociendo cuando entró en vigencia, pero aún con el poco conocimiento que de ella tienen, manifiestan tener una percepción que es necesario hacerle reformas que sean de mayor beneficio a los destinatarios, es decir; que sobre el proceso de autorización y nulidad de despido, existe un buen porcentaje que desconocen por completo sus derechos y garantías dentro del mismo; al abordar ese tema con ellos, atribuyen la responsabilidad a la institución por falta de comunicación, este punto es importante señalarlo, porque se pudo constatar en la investigación la falta de programas, de publicidad y divulgación de la Ley.

Por otra parte es de considerar la firmeza de una sentencia definitiva, en el procedimiento de autorización y nulidad de despido al interponérsele recurso de revocatoria con base en el Art. 78 LCAM que dice: “podrá interponerse recurso de revocatoria de las resoluciones”, en los casos que se han examinado; los jueces en este tipo de recursos no tienen la suficiente valentía de revocar lo que ha sustanciado en su resolución por lo que vuelve nugatorio el uso de este recurso. Por cuanto al recurso de revisión de la sentencia definitiva, en el proceso de autorización y nulidad de despido, rompe la doctrina que sostiene que éste se interpone ante el juez que pronunció la sentencia en primera instancia y en este caso es lo contrario, es el tribunal superior el que pronuncia en el recurso de revisión.-

Es considerado novedoso por algunos juristas, por ser de reciente creación; pero no se comparte tal tesis en el sentido de que los procesos de las nuevas corrientes son orales, tal el es caso que ya se tiene la experiencia con el proceso penal; por otra parte en el 2010 los procesos serán orales en materia civil y mercantil, y en la acción de autorización y nulidad de despido todo es escrito.-

Tomando en cuenta el estudio desarrollado, se logra determinar bajo el concepto que existe poco conocimiento de la Ley, que el funcionario y empleado aún cuando tienen conocimientos empíricos sobre algunos casos de despido, manifiesta un alto porcentaje desconocer cuáles pueden ser las consecuencias que traería hacia ellos una acción que los encamine a un proceso de destitución; es importante señalar como se constató, que dentro de las percepciones que algunos funcionarios y trabajadores tienen en su conocimiento es que de una u otra forma el factor económico les afectaría, seguido de pasar a engrosar las altas tasas de desempleo que afecta al país, entre otras respuestas obtenidas.

Otro aspecto que LCAM da facultad a la autoridad máxima Administrativa para suprimir plazas presupuestarias del personal a su cargo, lo cual se considera que no es procedente en el sentido de que la supresión de plazas corresponde única y exclusivamente al legislador por mandato Constitucional y no aún ente administrativo, por el contrario estaría violando la ley de presupuestos.

## **5.2 RECOMENDACIONES.**

De acuerdo a las conclusiones planteadas anteriormente se hacen recomendaciones que se les pueda dar cumplimiento a largo y corto plazo:

En primer lugar se debe de dar capacitación masiva tanto a los sujetos destinatarios de ella como a los aplicadores de la misma, en el sentido de que no se tienen parámetros concretos en cuanto a la acción, aplicación y la utilización de vía recursiva que la ley franquea, causando acciones que derivan incompetencia e ineptitud por no utilizar los mecanismos legales pertinentes.

Es necesario que se deje la práctica que se ha realizado hasta hoy en día, y que los gobiernos municipales, violenten los derechos de los funcionarios y empleados, efectuando despidos arbitrarios; ya sea, por transición política de un gobierno a otro o por el hecho de no ser simpatizante de un color determinado de partido político.

Es fundamental señalar que los vacíos e inconsistencias que están en la Ley de la LCAM, deben de tomarse en cuenta para la seguridad jurídica laboral de los funcionarios y empleados municipales.

Se recomienda a la Asamblea Legislativa, hacer una la revisión de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, teniendo como objeto de estudio el procedimiento de autorización y nulidad de despido, que no especifica con claridad los requisitos de que debe de contener la solicitud de autorización y nulidad de despido, lo cual en la práctica se hace siguiendo los requisitos del Art. 379 del Código de Trabajo; por lo que, se considera que ésta es una Ley de carácter especial que debería de contener requisitos particulares a la materia administrativa municipal; así como también las sentencias que se les puede interponer recurso de una forma enunciativa y los plazos procesales que no dice si son hábiles o fatales.

Se recomienda a la comunidad jurídica en general no descuidar las leyes administrativas, como es el caso de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que se pudo constatar que muchos profesionales del derecho desconocen este cuerpo legal, ¿pudiendo estos, acaso alegar ignorancia de ley?, de acuerdo a lo establecido en el Art. 8 C. "que nadie puede alegar ignorancia de la ley y "con mucha menor razón una autoridad encargada de velar por el orden público""<sup>131</sup>, se dice esto porque no hay uniformidad en los distintos despachos administrativos y jurisdiccionales en la aplicación de esta

---

<sup>131</sup> SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: San Salvador, a las ocho horas treinta minutos del día cuatro de junio de mil novecientos noventa y seis. 2-E-96R. Recinos vrs. Juez Tercero de Paz de Santa Ana.

Ley, por lo que queda también abierta la presente al Consejo Nacional de la Judicatura, a la Unidad Técnica Ejecutiva, FESPAD y a todas las instituciones que velan por el estudio del derecho y la correcta interpretación de las normas en el país.-

Asimismo se recomienda a los legisladores reformar los mecanismos de control de las actuaciones judiciales como son los recursos, aunado a lo que prescribe el Art. 8 “Garantías Judiciales, (...) literal h, derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.”<sup>132</sup>; en el sentido que una vez agotado el recurso de revisión ante la Cámara respectiva ya no hay otro recurso que interponer como claramente lo señala el Art. 79 Inc. 4° de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Y por último se recomienda al legislador, que en los casos de leyes administrativas, también se creen los tribunales administrativos respectivos, que conozcan los procedimientos previstos en la ley que los regula; en el sentido que se ha dado la competencia para conocer sobre el procedimiento de autorización y nulidad de despido regulado en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, saturando con ello a los tribunales especiales de lo laboral, tomando en cuenta el índice de desempleo y despidos injustificados en esa materia, observando que no es correcto que tribunales especiales de lo laboral, estén conociendo sobre procesos administrativos.-

---

<sup>132</sup> CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSE, OEA 1969).

## **BIBLIOGRAFÍA.**

### **LIBROS:**

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta. S.R.L, año 2004.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, “Diccionario Elemental”, Editorial Heliasta S.R.L Buenos Aires, Argentina, año 1998.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR, “El Derecho Laboral en Iberoamérica, Edit.Trillas, México, año 1994.

DE BUEN L., NESTOR, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial Porrúa. México 1997.

DE LA CUEVA, MARIO, “El Nuevo Derecho Mexicano”, Edic.9º, Edit. Porrúa, S.A., 1984.

DEVIS ECHANDÍA, HERNANDO: “Compendio de Derecho Procesal”, Tomo I Teoría General del Proceso, Editorial ABC, Bogotá 1979.

FARFÁN MATA, EVELIN, Doctorado Conjunto en Derecho Público y Privado impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de El Salvador. S/Edit. Año 2008.

FERRARI, FRANCISCO DE, “Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Editorial De Palma 1977.

GARCÍA MORENTE, MANUEL, “Historia Universal”, Tomo 1, 9ª Edición, Editorial Espasa-Calpe, S. A., Año 1975.

GARCÍA, MANUEL ALONSO, “Curso de Derecho del Trabajo”, Séptima Edición, Editorial Ariel, Barcelona, año 1981.

GUZMÁN C. ULISES DEL DIOS, “Filosofía Jurídica en Acción”, Tomos I, II y III, Publicaciones Corte Suprema de Justicia, año 2006.

HERNÁNDEZ, PEDRO ALONSO, “Evolución de la carrera administrativa y principios constitucionales del modelo de función pública en Colombia, XI Congreso Internacional del Sobre la Reforma del Estado y de la Administración pública”, S/EDIC., Bogotá, septiembre 2006.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO, “Derecho del Trabajo”, XIX, Edit. Técnos, S.A., año1976.

MORALES EHRLICH, JOSÉ ANTONIO. “El Municipio en el Proceso de Desarrollo”, Primera Edición, San José Costa Rica, año 1979.

MORENO, DIEGO YOUNES, “Derecho Administrativo”, Décima Edición, Edit. Temis, S.A. Bogotá Colombia, año 2005.

Líneas y Criterios Jurisprudenciales Sala de lo Contencioso Administrativo, Corte Suprema de Justicia”, Centro de Documentación Judicial, II Título, año 2005.

OSSORIO, MANUEL. "Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales" Buenos Aires Editorial Heliastás año 2004.

ROJAS SORIANO, RAÚL. "Guía Para Realizar Investigaciones Sociales", S/Edit., S/Edic., S/Año.

RUEDA HERNÁNDEZ, LUPO, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Dalis, Santo Domingo, 1999.

SALVADOR I. MEJÍA, "Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación Monográfico o Tesis", 5ª Edición, S/EDIT., 2006.-

## **TESIS**

ABREGO, JOSE ROLANDO y otros "El Empleado Público y la Legislación Laboral Vigente". Universidad de El Salvador, 1992.

ALVARENGA OCHOA, MIRIAM AZALIA y otros. "El Derecho de Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana, en relación a la Alternabilidad de los Funcionarios de Elección Popular en la Administración del Gobierno Municipal." Universidad de El Salvador, Multidisciplinaria de Occidente, 1994.

AQUINO AGUILAR, YOLANDA GUADALUPE y otros. "La Ley del Servicio Civil como Garante de la Estabilidad Laboral de los Empleados Municipales de la Alcaldía de San Salvador." Universidad de El Salvador, 1998.

CHAVEZ RODRIGUEZ, LUIS EDGARDO y otros. "El Régimen Laboral dentro de las Municipalidades" Universidad de El Salvador 1997.

Doctor Romero Pineda, Roberto, Funciones Jurisdiccionales y no Jurisdiccionales Atribuidas a un Juzgado de Primera Instancia Mixto en El Salvador. Universidad de El Salvador, Diciembre 1965.

### **LEGISLACIÓN**

Código de Trabajo: D.L. N° 15, D.O. N° 142, Tomo 236, 1972.

Código Municipal: Decreto Legislativo N°: 274, D.O 23, Tomo: 290, 2008

Constitución de la República: Decreto Legislativo N°: 38, D.O 234, Tomo 281 (1983)

CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSE, OEA), San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969.

Ley de la Carrera Administrativa Municipal: Decreto Legislativo N° 1039, D.O 103, Tomo 371, 2008.

Ley del Servicio Civil: Decreto Ley N°: 507, D.O 239, Tomo 193, (1961)

Manual Régimen Disciplinario Ley de Carrera Administrativa Municipal, Sindicatura Subgerencia de Recursos Humanos, Alcaldía Municipal de San Salvador, enero 2008.-

**OTROS:**

COMURES presenta propuesta a la Asamblea Legislativa, [www.Desarrollolocal.com.sv/nota.s/año.-](http://www.Desarrollolocal.com.sv/nota.s/año.-)

De los Acuerdos de Paz a la Ley de la Carrera Municipal, [www.levantev.com/secciones/noticia.jsp?psRef=3747-16](http://www.levantev.com/secciones/noticia.jsp?psRef=3747-16). El Diario de Hoy, Aviso Legal, 27/06/2002.

La Agenda Nacional para el Desarrollo Local AVANZA, Comisión Nacional de Desarrollo Local, Edición 1, año 2008.

Revista Conmemorativa del Vigésimo Aniversario de la Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, San Salvador, Centro América. s/edit., s/año.-