

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2007
PLAN DE ESTUDIOS 1993



LA INCIDENCIA DEL CAMBIO DE RÉGIMEN DE LEY DE SALARIO AL
REGIMEN DE CONTRATACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
(PERIODO 2004, 2005 Y 2006).

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTAN:

HERMINIA GUADALUPE PÉREZ BATRES.

GIMEL DALETH RAMÍREZ SANDOVAL.

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:

LICENCIADO MARCO ANTONIO ALDANA GUTIÉRREZ.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ABRIL 2008.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHÉZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PÉREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADÉMICO

MASTER OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENÉ 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 AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

LICENCIADO MARCO ANTONIO ALDANA GUTIÉRREZ
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS TODO PODEROSO:

Por guiarme en mi vida, y especialmente por ayudarme a cumplir esta meta tan anhelada.

A MIS PADRES:

Porfirio y Griselda, por ser mi motivo para salir adelante, estar conmigo siempre, y especialmente por creer en mí.

A MIS QUERIDOS HERMANOS:

Jaime, Rosa, Denia, Ana, Ingris y Yanira, gracias por que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos.

A EMMANUEL VILLARROEL:

Gracias por su amor, comprensión y por su apoyo incondicional.

A MI COMPAÑERA DE TESIS:

Gimel Daleth, gracias por su comprensión y apoyo que me brindo en la realización de esta investigación.

A MI DIRECTOR DE SEMINARIO:

Licenciado Marco Antonio Aldana Gutiérrez, gracias por los conocimientos y enseñanzas, que recibí de usted.

AI LICENCIADO LUIS ANGEL CHAVARRIA GUEVARA:

Le agradezco su apoyo y su colaboración para realizar la presente investigación.

HERMINIA GUADALUPE PÉREZ BATRES.

AGRADECIMIENTOS.

A LA DIVINA PROVIDENCIA DE DIOS TODO PODEROSO,

Por satisfacer con sus bendiciones, todas las necesidades que se han presentado durante el transcurso de mi vida, y por darme la oportunidad de iniciar y culminar estos estudios académicos.

A MI REAL SER INTERNO,

Por ser la chispa divina y maravillosa, que me guía por el camino del conocimiento hacia la búsqueda de la auténtica realización, impulsándome y fortaleciéndome en todos los momentos de mi existencia.

A MI MADRE DIVINA,

Cálido refugio, sagrada inspiración, infalible luz y protección mía, por estar junto a mí en los momentos en que más lo necesito.

A MIS AMADÍSIMOS PADRES, GREGORIO LORENZO Y MARÍA ISABEL,

Por proporcionarme siempre su apoyo y su amor incondicional, su guía, orientación y consejos, sin los cuales no sería la persona que ahora soy, y no aspiraría a ser lo que pretendo alcanzar. ¡Espero nunca defraudarlos!

A MIS HERMANOS ERICK ZIELOHOMAR, ISAGREG DORAIDA Y YETZIRAH IACOB,

Por estar a mi lado, brindándome la ayuda precisa, el ánimo, la calidez y fraternidad, por compartir mutuamente nuestros sueños e ilusiones, por luchar juntos para sacar adelante a toda la familia.

A MIS DEMÁS HERMANOS Y HERMANAS,

Que a través de su cariño, sonrisas y abrazos, le dan sentido y alegría a mi vida.

A MI COMPAÑERA DE TESIS, MI AMIGA, MI HERMANA, HERMINIA GUADALUPE,

Por toda la colaboración y comprensión brindada durante el desarrollo de esta tesis, siempre llevaré en mi corazón los momentos compartidos durante esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización de este triunfo.

GIMEL DALETH RAMÍREZ SANDOVAL.

ÍNDICE

<u>CONTENIDO</u>	<u>PÁGINA</u>
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1. 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1. 2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA	2
1. 3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1. 3. 1. DELIMITACIÓN TEÓRICA	3
1. 3. 2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	5
1. 3. 3. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	5
1. 4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1. 5. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	8
1. 5. 1. OBJETIVOS GENERALES	8
1. 5. 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1. 6. SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN.	9
1. 6. 1. HIPÓTESIS GENERAL 1.....	9
1. 6. 1. 1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	9
1. 6. 1. 2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	10
1. 6. 2. HIPÓTESIS GENERAL 2.....	10
1. 6. 2. 1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	11
1. 6. 2. 2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	12
1. 7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA UTILIZADA.....	13
1. 7. 1 POBLACIÓN	13
1. 7. 2 MUESTRA.....	13
1. 7. 3 UNIDADES DE OBSERVACIÓN.....	14
1. 7. 4 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1. 7. 5 METODOS GENERALES Y ESPECIFICOS	16
CAPITULO 2. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.....	17
2. 1. ORIGEN Y DESARROLLO HISTÓRICO	17

2. 2. DEFINICIÓN.....	20
2. 3. FUNDAMENTO	22
2. 4. CLASIFICACIÓN.	27
2. 4. 1 ESTABILIDAD ABSOLUTA	27
2. 4. 2 ESTABILIDAD RELATIVA	28
CAPITULO 3. REGIMENES LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	30
3. 1. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	30
3. 1. 1. FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	33
3. 1. 2. EMPLEADOS PÚBLICOS.	35
3. 1. 3. TRABAJADORES PÚBLICOS.	37
3. 2. REGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	39
3. 2. 1. LEY DEL SALARIO.	40
3. 2. 2. CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	42
3. 2. 3. CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. .	51
CAPITULO 4. LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.	56
4. 1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.	56
4. 2. TRATADOS INTERNACIONALES PROTECTORES DE LA ESTABILIDAD LABORAL... ..	58
4. 3. CÓDIGO DE TRABAJO	60
4. 4. LEY DE SERVICIO CIVIL.....	69
4. 5. LEY REGULADORA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA	76
4. 6. DISPOSICIONES GENERALES DE PRESUPUESTOS.	79
CAPITULO 5. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE CASOS.	82
5. 1. ESTUDIO DE CASOS.	82
5. 1. 1. ESTABLECIMIENTO DE CASOS	83
5. 1. 1. 1. CASOS TRAMITADOS ANTE LA CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.	83

5. 1. 1. 2. CASOS TRAMITADOS ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.....	86
5. 1. 2. PRESENTACIÓN DE DATOS.....	88
5. 1. 2. 1. CASOS TRAMITADOS ANTE LA CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.	88
5. 1. 2. 2. CASOS TRAMITADOS ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.....	94
5. 1. 2. 3. ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS.	96
5. 1. 2. 3. 1. Entrevista realizada al Secretario General del Tribunal de Servicio Civil.	97
5. 1. 2. 3. 2. Entrevista realizada a la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería.	100
5. 1. 2. 3. 3. Entrevista realizada al Jefe de la División de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería	103
5. 1. 2. 3. 4. Entrevista realizada a trabajadores despedidos del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que inicialmente laboraban bajo el Régimen de Ley de Salario y fueron trasladados al Régimen de Contrato.....	107
5. 2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	109
5. 2. 1. CASOS TRAMITADOS ANTE LA CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.	109
5. 2. 2. CASOS TRAMITADOS ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.	111
CAPITULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	113
6. 1. CONCLUSIONES.	114
6. 2. RECOMENDACIONES.	117
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS.	

INTRODUCCIÓN.

A continuación presentamos el informe final de nuestra investigación, el cual contiene los resultados sobre el tema: “La incidencia del cambio de régimen de Ley de Salario al régimen de Contratación en la Estabilidad Laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería (Periodo 2004-2006)”, en la que se investiga un fenómeno que esta sucediendo en las instituciones públicas, el cambio de la forma de ingreso o de contratación del personal que labora al servicio del Estado, ya que generalmente, se ingresaba bajo el sistema de plazas fijas o régimen de Ley Salario, siendo utilizada actualmente el régimen de Contratación Laboral, similar al Sector Privado. Este cambio, no solo se manifiesta en el personal de nuevo ingreso, sino también en el personal antiguo, sobre el que enfocamos el presente estudio. Dicho cambio se ha efectuado sin establecer los alcances o incidencias del mismo en la situación laboral de los empleados públicos, especialmente en lo que respecta a su derecho a la Estabilidad Laboral.

El Capitulo Uno, comprende una introducción al estudio del problema, el enunciado o formulación del mismo, la delimitación o alcance de la investigación, que enfoca los aspectos: Conceptual, Temporal y Espacial, la Justificación y objetivos de la investigación, el Sistema de Hipótesis y la estrategia metodológica utilizada para efectuar el presente estudio.

El Capitulo Dos, constituye el marco histórico y doctrinario de la presente tesis, al contemplar el origen, desarrollo, definición, fundamento y clasificación del derecho a la Estabilidad Laboral.

En el Capitulo Tres, se hace un estudio de los diferentes regimenes laborales de los Servidores Públicos, de acuerdo a la categoría a que estos pueden pertenecer; ya que el origen de la relación de trabajo, es la que determina los derechos y obligaciones, y el alcance de los mismos, tema de debate en el presente

caso. Así tenemos los regímenes de Ley de Salario, el régimen de Contratación Individual de Trabajo y el régimen de Contratación de Servicios Profesionales.

En el Capítulo Cuatro, se hace un análisis del derecho a la Estabilidad Laboral en la legislación salvadoreña, iniciando por el fundamento constitucional de dicho derecho, así también, se estudian brevemente los Tratados Internacionales que protegen el derecho a la Estabilidad Laboral; para luego abordar la legislación secundaria, constituida por el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa, finalizando con Las Disposiciones Generales de Presupuestos.

El Capítulo Cinco, contiene la presentación de resultados, que de acuerdo a la estrategia metodológica, constituyen los Estudios de Casos de las Demandas interpuestas por trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería contra el Estado de El Salvador, en los diferentes tipos de procesos o instancias, como la Cámara Segunda de lo Laboral de la Ciudad de San Salvador y el Tribunal de Servicio Civil, instancias a las que pueden avocarse los Servidores Públicos en caso de violaciones a los derechos que poseen, dependiendo del tipo de relación laboral que posean. También se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a los informantes seleccionados. Para finalizar dicho capítulo, se hace un breve análisis de los resultados obtenidos mediante el empleo de dichos instrumentos de investigación.

Finalmente, el Capítulo Seis contiene las conclusiones que se determinaron acerca de la situación problemática, por medio de la investigación de los diferentes aspectos o sujetos intervinientes y la forma en que estos interactúan en la problemática, las causas que lo generen, etc. Así también se incluyen algunas recomendaciones que como equipo de investigación consideramos adecuadas para buscarle posibles soluciones a dicha situación.

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el derecho a la Estabilidad Laboral, se encuentra regulado en diferentes normativas, tales como: la Constitución de la Republica, leyes secundarias como el Código de Trabajo, leyes orgánicas, reglamentos internos, ordenanzas, acuerdos, etc.

Pero respecto a la aplicación de la legislación a las diferentes relaciones laborales hay que tomar en cuenta que la actividad laboral se desarrolla en dos grandes esferas: el Sector Público y el Sector Privado, con las particularidades que cada una presenta.

En el Sector Público, que comprende el Gobierno Central, las Instituciones Oficiales Autónomas y los Municipios; se reconocen tres categorías de personas que laboran al servicio del Estado, que se desarrollaran mas adelante, y estos son: Funcionarios, Empleados y Trabajadores.

La aplicación de la normativa correspondiente y el alcance de los derechos que esta otorga, dependerá del origen de la relación laboral, es decir, el Sistema Laboral bajo el cual son nombrados, ya sea por Ley de Salario, Planilla o Jornal, Contrato; y del lugar en que presta sus servicios.

En un principio, el Estado nombraba la mayoría de sus servidores mediante acuerdos gubernativos o municipales u ordenes generales, apareciendo determinado su plaza en la Ley de Salario con cargo al Fondo

General y Fondos Especiales de las Instituciones Estatales o en los Presupuestos Municipales correspondientes. Siendo estos los denominados Empleados Públicos, los cuales gozan de estabilidad o permanencia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 219 de la Constitución y a lo regulado en la Ley de Servicio Civil.

Pero en la actualidad, el Estado ha modificado el origen de la relación laboral, hace los nombramientos de los trabajadores a su servicio por Contratación, la cual esta sometido a un plazo de vigencia determinado, quedando la Administración Pública con la decisión de renovar o no el contrato de trabajo.

En el caso de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, el factor que les afecta en la estabilidad laboral, es el cambio de Régimen Laboral de Ley de Salario a Régimen de Contratación; ya que una vez vencido el plazo del contrato de trabajo, la Administración decide no prorrogar el Contrato, perjudicando con ello el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores.

1. 2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

De lo expuesto anteriormente se formula el problema objeto de la presente investigación de la siguiente manera:

“¿CUÁL ES LA INCIDENCIA DEL CAMBIO DE REGIMEN DE LEY DE SALARIO AL REGIMEN DE CONTRATACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA DURANTE LOS AÑOS 2004, 2005 Y 2006?”.

1. 3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1. 3. 1. DELIMITACIÓN TEÓRICA

Manuel Osorio, define la Estabilidad Laboral como: “El Derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en el, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada”.¹

Según el Tratadista Mario de la Cueva,² “La Estabilidad Laboral es un derecho inherente al trabajador, y le atribuye el derecho de ser fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el Derecho a la Antigüedad”.

El derecho a la Estabilidad Laboral o Estabilidad en el Empleo se encuentra vinculado a la característica de la duración de la relación laboral, es decir la permanencia del trabajador en el cargo. Así, según el autor Deveali, define la Estabilidad Laboral de la forma siguiente: "Consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por alguna causa taxativamente determinada".³

Es la estabilidad la que garantiza al trabajador la continuidad de la relación laboral, donde el ser humano vende la capacidad de trabajo a otra persona mediante el pago de una remuneración, dándose así una relación de subordinación entre el empleador y el empleado.

¹ Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. 26ª Edic. Buenos Aires. Heliasta. 1999.

² Zamora Castillo, Luís y Otros; Tratado de Política, Laboral y Social, Tomo III. Editorial Heliasta. B. A.

³ Mario L. Deveali; Lineamientos de Derecho del Trabajo.

Dicho derecho es reconocido a todo trabajador sea del sector privado o del sector público. Pero hay que tomar en cuenta que en el Sector Público existen tres categorías de servidores:

a) Los Empleados Públicos, que se encuentran unidos laboralmente al gobierno por medio de un Acto Administrativo, como es el nombramiento en una plaza que aparezca en la Ley de Salario con cargo al Presupuesto General, a los que se les aplica la Ley de Servicio Civil;

b) Los Funcionarios y Empleados excluidos de la Carrera Administrativa, a los que protege la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.

c) Los Trabajadores Públicos, que se encuentran vinculados al Estado por medio de un contrato individual de trabajo, por lo que se rigen por el Código de Trabajo.

Todos independientemente del tipo de nombramiento, su estabilidad se encuentra protegida por la Constitución de la República, que establece en su artículo 11, el principio del juicio previo, que al aplicarlo a los Servidores Públicos garantiza que ninguno de ellos puede ser sancionado o despedido, sin previo procedimiento de ley,

No obstante que se reconozca legalmente el derecho a la estabilidad laboral de los Servidores Públicos en la forma que lo regula la legislación aplicable a cada una de las categorías, al cambiar de un régimen a otro, se ven afectados en sus derechos.

En el caso de los Empleados Públicos que se encuentran nombrados por Ley de Salario, al ser trasladados al régimen de Contrato, sufren una

gran desmejora en su derecho a la Estabilidad Laboral, ya que la estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicio a través de contrato, está condicionada por la fecha de vencimiento establecida en aquél, mientras que a los empleados público que poseen plaza les asiste el derecho a la estabilidad laboral de manera mas amplia, pues se entiende que la relación laboral esta establecida por tiempo indefinido, mientras no hayan incurrido en actos que motiven su separación o destitución.

1. 3. 2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Como ámbito temporal de la presente investigación se tomarán como base de estudio los años 2004, 2005 y 2006, durante los cuales se observan muchos casos de Cambio de Régimen de Ley de Salario a Régimen de Contratación en la Administración Pública, así como un aumento significativo de casos de No Prorroga o Renovación de Contratos Laborales de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, los cuales en su mayoría se verifican a finales de cada año, por lo que también se estudiarán casos denunciados en el año siguiente, es decir que se analizarán casos denunciados en el año 2007 originados por despidos realizados en el año 2006, pero que tuvieron su origen durante el periodo señalado.

1. 3. 3. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Como ámbito espacial se estudiará el Ministerio de Agricultura y Ganadería en cuanto a los Empleados nombrados por Ley de Salario que han sido trasladados al régimen de laboral de Contratación Individual.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Desde hace algunos años, el Estado ha ido modificando el origen de la relación laboral entre Gobierno-Servidores Públicos, anteriormente, hacia nombramientos de las personas a su servicio, por plazas, mediante actos administrativos, las cuales estaban consignadas en el Presupuesto General de la Nación o presupuestos especiales, asegurándoles el derecho a la estabilidad laboral, por pertenecer a la Carrera Administrativa. Actualmente la fuente de la relación laboral entre el Estado y sus servidores, es la Contratación, la cual esta sometida a condiciones especiales de tiempo o plazo de vigencia; quedándole a la Administración Pública la decisión de renovar o no el contrato de trabajo.

En el Ministerio de Agricultura y Ganadería, durante los años 2004, 2005 y 2006 un gran número de personas se han quedado sin trabajo, no precisamente debido a un despido generado por el incumplimiento de sus obligaciones laborales o mal desempeño de las mismas, como generalmente se observa, sino como resultado del vencimiento del plazo y la consecuente decisión estatal de no renovar dicho contrato.

Investigar las consecuencias de cambio de régimen laboral en la estabilidad que deben gozar los empleados públicos, y si en dicho fenómeno, se configura un despido injustificado, bajo la figura de la no renovación de contrato, seria un gran aporte en el reconocimiento de la vulneración existente en los derechos de los Servidores Públicos por parte del mismo Estado, para lograr la posterior eliminación de esta practica.

He aquí la importancia de esta investigación, la cual persigue no solo determinar las incidencias de tal cambio de régimen en la estabilidad laboral de los empleados públicos del Ministerio de Agricultura y Ganadería, sino

además señalar casos específicos en los cuales se confirma la teoría sostenida en esta investigación, acerca del despido injustificado.

Actualmente estos casos han ido en aumento, al cambiarlos de régimen laboral de Ley de Salario al de Contracción y a su vez, al no prorrogarles el contrato se perjudica el derecho a la estabilidad laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

1.5. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.5.1. OBJETIVOS GENERALES

A) Investigar en que medida incide el cambio de régimen laboral de Ley de Salario a Régimen de Contratación en la Estabilidad Laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, durante los años 2004, 2005 y 2006.

B) Comprobar si el acto jurídico de No Renovación o No Prorroga del Contrato Laboral es en realidad una forma de Despido Injustificado de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, en los años 2004, 2005 y 2006.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Identificar los casos de No Renovación o No Prorroga de Contrato Laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006.

b) Analizar los juicios de Despido Injustificado promovidos por los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, en la Cámara Segunda de lo Laboral, en los años 2005, 2006 y 2007.

c) Deducir la eficacia de las disposiciones legales de la normativa laboral en la protección del derecho a la estabilidad laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

d) Señalar los motivos del cambio de régimen laboral aplicado a los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

1. 6. SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN.

1. 6. 1. HIPÓTESIS GENERAL 1.

El cambio de Régimen Laboral de Ley de Salario al Régimen Laboral por Contratación realizado a los Empleados Públicos del Ministerio de Agricultura y Ganadería en los años 2004, 2005 y 2006, vulnera el derecho a la estabilidad laboral, al condicionarlo a la vigencia del contrato laboral.

1. 6. 1. 1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

El Régimen Laboral de Ley de Salario garantiza mayor Estabilidad Laboral a los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

VARIABLES INDEPENDIENTES:

Régimen de Ley de Salario.

INDICADORES:

- Carrera Administrativa.
- Derechos que otorga la Ley de Servicio Civil
- Procedimientos establecidos

VARIABLE DEPENDIENTE:

Estabilidad Laboral.

INDICADORES:

- Movilidad Laboral.
- Duración de la Relación Laboral
- Causas de separación del cargo o empleo.
- Responsabilidad patronal del Estado.

1. 6. 1. 2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

Los Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería por contrato son afectados por los términos del contrato individual de trabajo que afectan Estabilidad Laboral.

Variables Independientes:

Contrato Individual de Trabajo.

Indicadores:

- Plazo de vigencia.
- Modo.
- Condición.

Variable Dependiente:

Estabilidad Laboral.

Indicadores:

- Movilidad Laboral.
- Duración de la Relación Laboral.
- Causas de separación del cargo o empleo.
- Responsabilidad patronal del Estado.

1. 6. 2. HIPÓTESIS GENERAL 2.

El cambio de Régimen Laboral incide jurídica, económica y laboralmente a los Empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

1. 6. 2. 1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

El Cambio de Régimen laboral ocasiona la exclusión de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería en el goce de los Derechos que establece la Ley de Servicio Civil.

Variable Independiente:

Cambio de Régimen Laboral.

Indicadores:

- Empleados sujetos al régimen laboral de Ley de Salario del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006.
- Trabajadores sujetos al régimen laboral de contratación del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006.
- Contratación individual de trabajo.
- Supresión de plazas.

Variable Dependiente:

Exclusión de la Ley de Servicio Civil.

Indicadores:

- Derecho a la Estabilidad Laboral.
- Derecho de Ascenso.
- Derecho a la Antigüedad.
- Prestaciones Laborales.

1. 6. 2. 2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La Ley de Servicio Civil resulta ineficaz como instrumento de protección de la Estabilidad Laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, ante el cambio de Régimen Laboral de Contratación Individual suscitado en los años 2004, 2005 y 2006.

Variable Independiente:

Cambio de Régimen Laboral.

Indicadores:

- Empleados sujetos al régimen laboral de Ley de Salario del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006.
- Trabajadores sujetos al régimen laboral de contratación del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006.
- Contratación individual de trabajo.
- Supresión de plazas.

Variable Dependiente:

La ineficacia de la Ley de Servicio Civil en la protección del derecho a la estabilidad laboral.

Indicadores:

- No prohibición del cambio de régimen.
- Inexistencia de procedimiento.

1.7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA UTILIZADA

1.7.1 POBLACIÓN

La población que se tomara en cuenta para la realización de la presente investigación, está conformada por los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería que estaban nombrados por Ley de Salario y que fueron trasladados al Régimen Laboral por Contratación durante los años 2004, 2005 y 2006, los cuales ascienden aproximadamente a SESENTA personas, de éstos CUARENTA han interpuesto demanda contra el Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería ante la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador.

1.7.2 MUESTRA.

El tipo de muestra a utilizar para la realización de esta investigación es el MUESTREO INTENCIONAL O SELECTIVO, la cual a pesar de no ser probabilística, permite la obtención de datos relevantes para el estudio, ya que se aplicaran entrevistas estructuradas a informantes clave, escogiendo aquellos que ofrezcan información sobre los indicadores que se exploran.

Es decir que, de los CUARENTA empleados que han interpuesto demanda contra el Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería ante la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador, se tomaran como muestra para la realización del Estudio de Caso VEINTE PROCESOS.

Así también, se les realizará una entrevista estructurada a algunos de los ex- trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, afectados por el cambio de régimen laboral. Realizando con ello un examen intensivo tanto

en amplitud como en profundidad, sobrepasando con ello, la generalidad del método de la encuesta, lo que permitirá llegar al fondo de la problemática.

1.7.3 UNIDADES DE OBSERVACIÓN.

Las unidades de observación son los empleados el Ministerio de Agricultura y Ganadería que estaban nombrados por Ley de Salario y que fueron trasladados al Régimen de Contratación Individual, y que posteriormente fueron afectados por despidos injustificados efectuados durante los años 2004, 2005 y 2006, especialmente se estudiarán los casos de aquellos empleados que interpusieron la respectiva demanda ante la autoridad competente.

Así también, se tendrá como unidad de análisis el Ministerio de Agricultura y Ganadería, entidad carente de personalidad jurídica propia, dependiente del Estado de El Salvador, en la cual se investigará como se ha desarrollado el fenómeno del cambio de régimen laboral y como se verifican los casos de no renovación de contratos laborales.

Por otra parte, también se tomarán como unidades de análisis las autoridades jurisdiccionales que encargadas de conocer en primera instancia de los juicios individuales de trabajo que se interpusieran contra el Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería, específicamente nos remitiremos a la actuación de la Cámara Segunda de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, por ser la que la mayoría de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería han interpuesto las respectivas demandas por despido injustificado efectuado durante los años 2004, 2005 y 2006. Pero así, también se analizarán la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de

Agricultura y Ganadería y al Tribunal de Servicio Civil, por ser las autoridades competentes de conocer las denuncias de los empleados que laboran bajo el régimen de Ley de Salario, ante cualquier despido, destitución o actuación arbitraria que atente contra los derechos de carácter laboral que poseen.

1.7.4 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de investigación que se realizará para elaborar la investigación será Mixto.

Se utilizará la bibliografía pertinente que se relaciona con el tema, es decir, la investigación documental que consiste además en el estudio de leyes relacionadas con la Estabilidad Laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Y será a la vez, una investigación de Campo o Empírica, ya que se realizaran entrevistas a los ex-trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería que fueron afectados por el cambio de Régimen Laboral de Ley de Salario al Régimen Laboral de Contratación. Así también se entrevistarán a personas conocedoras del tema objeto de estudio.

NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Con la investigación a realizar se pretende cubrir los niveles del conocimiento científico descriptivo, explicativo y predictivo.

A nivel descriptivo se plantearan los aspectos generales de la Estabilidad Laboral, pero enfocada en el Sector Público, el régimen jurídico aplicable a las diferentes categorías de Servidores Públicos.

A nivel explicativo se identificarán las causas o factores que inciden y la forma en que se produce la vulneración del derecho a la Estabilidad Laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, postulando las hipótesis necesarias para llegar a la esencia del mismo, la cual es en este caso el cambio de régimen laboral.

El nivel predictivo de esta investigación permitirá que, una vez identificadas las causas del problema y comprobadas las hipótesis, se formulen las conclusiones pertinentes y se realicen las recomendaciones adecuadas a la problemática suscitada en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

1.7.5 METODOS GENERALES Y ESPECIFICOS

Métodos Generales:

En los que se incluyen el análisis, síntesis, inducción y deducción, los cuales son necesarios para estudiar el tema seleccionado de una manera uniforme.

Métodos Específicos:

Dentro de los cuales se menciona la observación, la investigación bibliográfica, el estudio de casos y la entrevista, los cuales se utilizarán para desarrollar la presente investigación.

CAPITULO 2. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

2.1. ORIGEN Y DESARROLLO HISTÓRICO

En la Antigüedad durante la etapa primitiva, el trabajador era dueño de los medios de producción y realizaba las labores para satisfacer sus necesidades básicas, pero al descomponerse la comunidad primitiva, se da el surgimiento del Esclavismo, donde se daba la explotación de los esclavos, los cuales eran considerados como una cosa, luego con el Feudalismo, se dio la concentración de los medios de producción en un sector minoritario de la población, por lo cual, a las personas les quedó únicamente su fuerza de trabajo para subsistir; aquí existía la figura del señor Feudal, quien era el dueño de los medios de producción. A partir de la venta de la fuerza de trabajo se origina las relaciones de subordinación o dependencia de parte de los trabajadores hacia los patronos o empleadores. En un principio estas relaciones laborales no se encontraban reguladas por ninguna disposición legal, todo quedaba a la voluntad del patrono. Esa falta de regulación dio origen a abusos e inconformidades que motivaron a los trabajadores en la edad moderna, a luchar por el reconocimiento de ciertas condiciones básicas, para limitar los abusos que se cometían en esa época. Con la Revolución Industrial⁴, los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades, y así lograron protegerse ante los abusos que sufrían en sus trabajos, creando mejores condiciones laborales.

⁴ Enciclopedia Microsoft ® Encarta ® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

La Revolución Mexicana⁵ fue el movimiento armado, social y cultural que tenían como fin el reconocimiento de garantías sociales, la cual comenzó en el año 1910, al final de la dictadura del General Porfirio Díaz, y que culminaría oficialmente con la promulgación de una nueva Constitución siete años después. Así el derecho a la Estabilidad Laboral fue reconocido por primera vez, en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana de 1917, la cual en la fracción XXII, expresaba que: “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte en la huelga ilícita, estará obligado a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a la indemnización con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por parte de la falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos prevengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento de él”.

En Argentina, en el año de 1917 se aprueba una reforma en Santa Fe que protege el Derecho a la Estabilidad Laboral, con la cual se le protege al trabajador ante despidos injustificados.

En Italia, en el año de 1927, en la Carta de Trabajo se establecía que el trabajador tenía derecho a recibir una indemnización si era despedido siempre y cuando no fuera culpable de terminar la relación laboral.

Así también en España, en el año de 1931 se creó la “Ley de Jurados Mixtos del 27 de noviembre de tal año, el cual establecía el derecho a la estabilidad laboral, en su artículo 46, consideraba que el despido era en dos

⁵ www.wikipedia.org.

ocasiones: por actos imputables al trabajador y por necesidades económicas de la empresa, en el primero no existía indemnización al trabajador porque se sostenía que el trabajador, era el culpable de romper la relación de trabajo. En la segunda se refiere a los factores económicos de la empresa, en la cual procedía a ordenar a la empresa a readmitir al despedido, o abonarle la indemnización que los tribunales ordenaran.

Mientras que en Francia, fue reconocido el derecho a la indemnización, asignándole al trabajador en concepto de preaviso el pago de un mes de sueldo para los casos de despido injustificado.

En Alemania, se le reconocía este derecho al trabajador únicamente cuando tuviera un año de antigüedad en la empresa y cuando el patrono empleara como mínimo diez obreros. Creándose la Ley de Amparo contra los despidos injustificados, en el año de 1951, la cual exigía que el demandado tuviera como mínimo veinte años de edad, seis meses de estar laborando en la empresa, que el patrono utilice mas de cinco trabajadores, y que se lograra probar que el despido había sido injustificado, solo así se declaraba la nulidad del despido, dándose así la protección de la estabilidad del empleado en su cargo.

En Brasil, el Derecho a la Estabilidad Laboral era únicamente reconocido para un sector de trabajadores, tales como: Los trabajadores que contaran con un decenio de antigüedad, y que la empresa debía ser marítima o ferroviaria.

En El Salvador, la Estabilidad Laboral o Propiedad al Trabajo, como se le conoce doctrinariamente, fue reglamentada en forma incipiente, siendo mencionada por primera vez en la Ley de Contratación Individual de Trabajo

decretada por Decreto Legislativo número 981 por el Consejo de Gobierno Revolucionario con fecha 1º de junio de 1949.

En la actualidad, este derecho se encuentra regulado en diferentes normativas, tales como: la Constitución de la República, leyes secundarias como el Código de Trabajo, leyes orgánicas, reglamentos internos, ordenanzas, acuerdos, etc.

2.2. DEFINICIÓN.

El principio de la estabilidad laboral se encuentra vinculado a la duración de la relación laboral; Mario de la Cueva, le atribuye el hecho de ser “Fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo”.

El concepto mas importante en la presente investigación es el Derecho a la Estabilidad laboral, por lo que a continuación se desarrolla algunas definiciones de diferentes autores:

Mario L. Deveali, establece que “La Estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por alguna causas taxativamente determinadas”.⁶

En base a lo anterior, se puede afirmar que la Estabilidad Laboral es el derecho que tiene el empleado de conservar su trabajo mientras tenga las

⁶ Citado por el Dr. Orlando Baños Pacheco, La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador, Corte Suprema de Justicia, Publicación Especial Numero 30, Pagina 3.

capacidades para ejercerlo, ya que toda persona tiene una vida laboral, y antes que esta termine no puede violentarse el derecho al trabajo, teniendo como excepciones las causas mencionadas en la ley.

El Doctor Mozart Víctor Russomano, la define así: “La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, siempre que no exista una causa que justifique su despido”.

Según Mario de la Cueva, la estabilidad laboral comprende dos modalidades:⁷

1. La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y;
2. La exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión.

Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de la relación de trabajo es un aspecto fundamental del problema; las cual podría ser, un motivo imputable al trabajador, por ejemplo, el incumplimiento de sus obligaciones.

El alcance del derecho a la Estabilidad Laboral, varía dependiendo del área en que se desarrolla la actividad laboral; en el Sector Público esta se desarrolla en el Gobierno Central, en las Instituciones Oficiales Autónomas y en los Municipios.

⁷ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Página 755.

La Sala de lo Constitucional, en su jurisprudencia, ha perfilado que el derecho al trabajo, en cuanto a su titularidad es atribuible a todo trabajador; pero se encuentra regulado de manera particular según el ámbito -público o privado- en que la relación laboral se ejercita. Así, el derecho al trabajo no se agota en sí mismo, ya que de su contenido y para la tutela de su actuación, se han determinado diversas manifestaciones de categorías protegibles íntimamente relacionadas con aquél.

2.3. FUNDAMENTO

Sin duda el derecho a la Estabilidad Laboral, constituye un gran alcance para todo trabajador; y la razón de su reconocimiento tiene diversos motivos, sean éstos de índole social, económico, político o jurídico; pues de no existir o de no respetarse esta garantía, provocando la disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, en el aspecto social, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente irritante: Primero, el trabajador, al acostumbrarse a una actividad laboral, y entregado a la empresa que labora parte de su vida, al despedirlo se ve obligado a iniciar una nueva labor, en una edad avanzada y en un medio social desconocido; segundo, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al trabajador la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual, igualmente innecesario e injusto.

El fundamento económico del derecho a la Estabilidad Laboral, evidentemente se refiere a la necesidad de garantizar la remuneración que percibe con todo derecho el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios; la cual constituye las recompensas de todo tipo que reciben los

colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. Y la compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.⁸

Innegablemente, toda persona tiene derecho a obtener un salario fijo y seguro, así como las correspondientes prestaciones, de forma sólida y constante, que responda a las necesidades del trabajador y de su familia, ya que la principal característica de toda relación laboral es la subordinación o dependencia económica del trabajador respecto del patrono.

Por otra parte, asegurar a las personas la permanencia en su trabajo es benéfico tanto para las empresas o instituciones, como para el trabajador, ya que si el trabajador sabe que la permanencia en el trabajo esta asegurada, se esforzara por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su cargo, una posibilidad de ascenso, un aumento de salario y, en su caso, una pensión jubilatoria.

Respecto del fundamento político del derecho a la Estabilidad Laboral en el Sector Público, recordaremos brevemente algunas concepciones filosóficas del Estado, en las que se observa la permanencia a través del tiempo, de la idea de que el objetivo primordial de éste es garantizar el Bien Común y el Orden Público. Muchos autores afirman que para tal fin se ha organizado la sociedad políticamente,⁹ llegando a afirmar en este sentido que “El Estado está al servicio del hombre y no el hombre al servicio del Estado”,

⁸ Sabino Ayala Villegas, Remuneraciones, Texto Universitario, Primera Edición, 2004, Universidad Nacional de San Martín Tarapoto –San Martín, Perú.

⁹ www.wikilearning.com

lo que se ha convertido en un gran axioma de toda genuina democracia, ya que la persona humana, debe ser siempre el principio, sujeto y fin de la política, del Estado.¹⁰

Pero dejando de lado las concepciones filosóficas del Estado y entrando a las funciones o roles que éste debe desempeñar, cabe señalar que el papel del Estado ha experimentado una transformación en el mundo occidental. Este cambio se ha producido en varias direcciones. En primer lugar, la línea de división entre el Sector Público y el Sector Privado aparece más difusa, ya que el primero acude cada vez con mayor frecuencia al Sector Privado para realizar algunas de sus responsabilidades.

A lo largo de este último siglo, el Estado ha ido asumiendo diferentes funciones respecto a la corrección de fallos en el mercado.

Las Funciones del Estado de acuerdo al Banco Mundial, incluyen las llamadas Funciones Mínimas, tales como la Provisión de Bienes Públicos Puros, las Funciones Intermedias, entre las que se encuentran las Externalidades, como la Protección Medioambiental, la Regulación de Monopolios, Información Asimétrica, tal como la Protección del Consumidor, y por ultimo las Funciones Activistas del Estado, que tratan de regular la actividad privada a través la intervención en los mercados. (Ver Anexo N° 1).¹¹

Funciones de tal magnitud, requieren la total atención y esfuerzo por parte del Estado, el cual, para el cumplimiento de sus fines, requiere de una consolidada organización interna del aparataje estatal, el cual debe estar presto en todo momento para satisfacer las necesidades de la población.

¹⁰ www.ugm.cl/institutos

¹¹ www.uca.edu.sv

Para que el Estado pueda desempeñar a cabalidad las funciones que la Constitución y las leyes le encomiendan, necesita contratar personas que ejecuten las labores adscritas a los distintos servicios que presta; para poder realizar esto tiene que convertirse en empleador, y contratar trabajadores de la misma manera como lo hacen los empresarios particulares, personas naturales, que se denominan en este caso Servidores Públicos.

Para ello, el Estado divide sus funciones en tres órganos fundamentales: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los cuales a pesar de su especialización, trabajan conjuntamente para el logro del orden público y del bien común.

Se entiende que todo este aparataje se desenvuelve gracias a la labor desempeñada por funcionarios, empleados y trabajadores públicos que presentan su servicio de acuerdo a los lineamientos de la organización establecida.

En este sentido, el Estado como empleador, recibe los frutos producidos por los servicios prestados por dichas personas, para el cumplimiento de sus funciones, por lo que les debe garantizar condiciones mínimas de estabilidad en sus empleos, para no afectar también la prestación de los servicios públicos y el normal desarrollo de las actividades públicas.

Por lo que se puede afirmar que, es de vital importancia para la continuidad de los servicios que presta el Estado que los servidores públicos gocen del derecho a la Estabilidad Laboral.

Ha de aclararse que el reconocimiento de la estabilidad en el cargo en la esfera de los servidores públicos y municipales no está concebido en

beneficio de la persona física que ocupa el cargo, sino que el mismo actúa como garantía para que las actuaciones de los servidores públicos y municipales se ajusten a los límites y los fines que establece la ley. Para impedir que los Servidores Públicos favorezcan intereses partidarios o cedan ante presiones o intereses de grupos privados, es indispensable que al empleado se le dote de un ámbito de seguridad jurídica. Este ámbito de seguridad se refleja desde una perspectiva subjetiva, en un derecho a la estabilidad en el cargo-

Y es que la estructura orgánica del Estado no responde a intereses particulares, sino que debe considerarse como portadora de un interés público, por lo que el elemento garantizador de la situación del Servidor Público -la estabilidad en el cargo-, es en realidad garantía de la realización del interés público.

Es en tal contexto que debe de entenderse la protección del servidor público, pues si partimos de la idea de que el interés público está presente en la estructura orgánica del Estado, “Tal protección al Servidor Público obedece a dos razones concretas: la primera de tipo político, en el sentido de que deben de neutralizar las denominadas políticas de despojo; esto es, obligar al servidor público a servir a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y la segunda de tipo técnico, en el sentido que la estabilidad en el cargo es exigida por la especialización de las funciones a través de la experiencia en el cargo”. (Sentencias de Amparo del 3 de mayo de 2000. Ref. 256-99 y del 08/XII/1998. Ref. 151-97)

La regulación sobre las potestades, competencias y funciones públicas exige que sea garantizado el cumplimiento objetivo y riguroso de las disposiciones legales, objetivo que se ve facilitado, al asegurar al servidor

público y municipal que si cumple con los deberes de su cargo no será arbitraria, discrecional o abruptamente destituido o cesado.

Lo anterior no significa que los derechos a la estabilidad laboral y a la estabilidad en el cargo, suponen inamovilidad, pues la Constitución no puede asegurar el goce de tales derechos a aquellos agentes que hayan dado motivos para decretar su separación o destitución. Ello debido a que los derechos a la estabilidad laboral y estabilidad en el cargo que poseen los empleados públicos o municipales son relativos, lo que significa que éstos pueden ser removidos de su cargo cuando se produce algún factor determinante de despido. (Sentencias del proceso de amparo del 09/II/1998. Ref. 127-98 y del 17/II/1999. Ref. 32-98).

2. 4. CLASIFICACIÓN.

Según el grado de protección legal que la estabilidad tiene, los tratadistas Dr. Orlando Baños Pacheco y Teodosio Palomino, la clasifican la Estabilidad Laboral en Estabilidad Absoluta y Estabilidad Relativa.¹²

2. 4. 1 ESTABILIDAD ABSOLUTA

El Doctor Guillermo Cabanellas, define a la Estabilidad Absoluta como “El derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para despedirlo”.

Estabilidad Absoluta: Son los derechos del trabajador que se mantienen en el de mayor interés para la retribución pese a ser separado del puesto,

¹² Dr. Orlando Baños Pacheco, La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador, Corte Suprema de Justicia, Publicación Especial Numero 30, Pagina 4. y Teodosio Palomino en su obra "Trabajadores de Confianza...? Su Situación Laboral"

porque a de abonarse a su remuneración de ser despedido sin justa causa hasta que le correspondan los derechos pasivos de jubilación o retiro.

En la Estabilidad Absoluta, el patrono o empleador carece de la facultad de poner termino al vinculo contractual, aun estando dispuesto a resarcir el daño causado; de tal forma que el contrato solo puede terminar por voluntad del trabajador, por razones de edad o salud o por hechos que constituyan faltas graves del trabajador, comprobadas judicialmente.

Una característica de la Estabilidad Absoluta está en sus efectos, ya que en caso de despido, además del derecho del trabajador a ser reinstalado en su cargo o empleo, también tiene derecho a percibir los salarios no devengados desde la fecha del despido hasta su reinstalo.

Otra característica es la unilateralidad, ya que la obligación de no poder disolver el contrato por acto unilateral gravita solamente sobre el empleador; en cambio, el trabajador si puede disolverla por acto unilateral, porque prohibírsele implicaría colocarlo en servidumbre perpetua.

2. 4. 2 ESTABILIDAD RELATIVA

Estabilidad Relativa: Es cuando el trabajador a adquirido el derecho de estabilidad en el empleo que esta supeditado a la voluntad del patrono o si se quiere ejercitar tiene que cumplirse con la Ley y que esta le impone una indemnización que viene a justificar la perdida del trabajo con relación a la estabilidad.

La Estabilidad Relativa permite al patrono despedir al empleado sin juicio previo abonando una indemnización.

En la Legislación Laboral Salvadoreña se observa únicamente la Estabilidad Relativa, en la cual el trabajador posee el pleno derecho de conservar su cargo sin limitaciones de tiempo, siempre que concurren los siguientes factores:¹³

- 1- Que subsista en el puesto de trabajo,
- 2- Que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo,
- 3- Que el cargo se desempeñe con eficiencia, que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido, y
- 4- Que subsista la institución para la cual presta el servicio. (Conclusiones tomadas de: Sentencia de Amparo del 10 de enero de 2000. Ref. 229-98, y de la Sentencia de Amparo del 26 de abril de 2000. Ref. 453-98).

¹³ Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Constitucional, año 2000, Pág. 81.

CAPITULO 3. REGIMENES LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

3.1. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

El Estado para la consecución de sus fines, necesita la concurrencia de personas naturales, que se denominan Servidores Públicos, entendidos como toda persona que colabora o contribuye a que se lleven a cabo las distintas funciones estatales.

Es decir, que bajo la denominación genérica de Servidor Público, se engloba a todas aquellas personas que desempeñan sus labores en el Estado -sean trabajadores, empleados o funcionarios-, siempre y cuando la labor que realicen sea propia de la actividad estatal, si el cargo que desempeña es de carácter permanente y exclusivo, y se encuentra dirigido por un superior jerárquico, es decir, en una relación de supra-subordinación.¹⁴

La relación entre los Servidores Públicos con el Estado puede tener diversos orígenes. La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de las catorce horas y seis minutos del día cinco de junio de mil novecientos noventa y ocho expuso: "La relación entre los Servidores Públicos... y el Estado, se origina, ya sea a partir de la celebración de un contrato individual de trabajo, de un acto administrativo de nombramiento, o bien, de un contrato de naturaleza civil. Independientemente cómo se haya originado el vínculo entre las partes,

¹⁴ Sentencia de Amparo 227-2000 del 18/12/01.

derivarán derechos y obligaciones entre éstas, los cuales estarán sujetos a regímenes distintos...".

En el Sector Público, la relación laboral tiene su origen, en un Acto Administrativo, como es el nombramiento en un empleo o una plaza que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salario con cargo al Fondo General, Fondos Especiales de las Instituciones Oficiales Autónomas o en los Presupuestos Municipales, o puede suceder que la relación emane de un Contrato Individual de Trabajo o de un Contrato para la prestación de Servicios Profesionales o Técnicos.

Dependiendo de cual sea el origen de la relación laboral, así será la legislación a aplicar en cada caso, el sector publico esta regido principalmente, por la Ley de Servicio Civil, que regula la Carrera Administrativa, así como, por las Disposiciones Generales de Presupuestos, aplicables a todas las operaciones originadas por la ejecución del Presupuesto General a cargo de las Unidades de Gobierno Central, así como a las que se originen por la ejecución de los respectivos Presupuestos Especiales de las Instituciones Oficiales Autónomas. En algunos casos también se aplica el Código de Trabajo al Estado.

Todos los Servidores Públicos, independientemente del tipo de nombramiento, tienen protegido el derecho a la estabilidad laboral por medio de la Constitución de la Republica, que establece en su artículo 11, el principio del Juicio Previo, que en relación a este derecho, garantiza que ninguno de ellos puede ser sancionado o despedido, sin previo procedimiento de ley.

No obstante que se reconozca legalmente el Derecho a la Estabilidad de los Servidores Públicos, en la forma que lo regula la legislación aplicable a

cada una de las categorías, al cambiar de un régimen a otro, se ven afectados en sus derechos, debido a las diferencias existentes entre tales regimenes.

CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

Miguel Duhalt Kraus, clasifica los Servidores Públicos de la siguiente manera:¹⁵

Según la naturaleza jurídica de su vinculación:

- 1- Relación civil,
- 2- Relación laboral.

Según su rango:

- a) Altos funcionarios,
- b) Funcionarios,
- c) Empleados.

Desde el Punto de vista de la duración de la relación laboral:

- a) De planta,
- b) De base.

Según el funcionario que los nombra, la naturaleza de las labores y la adscripción pueden ser:

- a) De confianza,
- b) De base.

El Doctor Orlando Baños Pacheco, en su libro “La Estabilidad Laboral del Servidor Publico en El Salvador”¹⁶, distingue tres categorías de las

¹⁵ Arroyo Herrera, Juan Francisco, Régimen Jurídico del Servidor Publico, Editorial Porrúa, México ,2004. Pagina 59.

personas que prestan servicio al Estado, las cuales son: Funcionarios, Empleados y Trabajadores.

Esta clasificación de los Servidores Públicos, es la que se toma como base para el desarrollo de la presente investigación.

3. 1. 1. FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

Narciso Sánchez Gómez, define al Funcionario Público de la siguiente manera: “El Funcionario Público es un servidor del Estado, designado o electo popularmente por disposición de una norma jurídica, para ocupar mandos medios y superiores dentro de la estructura de los poderes públicos, y como consecuencia asume funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando, su duración en el cargo en ciertos casos es temporal, y en otros puede ser removido libremente por su superior jerárquico, y generalmente asume la categoría de trabajador de confianza al servicio del Estado”.¹⁷

El origen de la relación funcional puede ser de dos formas: por Elección y por Nombramiento.

Elección: Nombramiento por votación, o por designación de quien tiene tal autoridad, para cubrir un cargo o desempeñar un empleo. En Derecho Político, ejercicio del derecho del sufragio. La elección constituye un modo de designación del titular o titulares de un órgano, caracterizado por la pluralidad de los llamados a tomar parte en aquella, integrantes del colegio electoral.

¹⁶ Dr. Orlando Baños Pacheco, La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador, Corte Suprema de Justicia, Publicación Especial Numero 30.

¹⁷ Sánchez Gómez, Narciso. Primer Curso de Derecho Administrativo, 1ª edición, Editorial Porrúa, México 1998.

Ésta puede ser de Primer Grado: Cuando según los electores elijan directamente a las personas que han de desempeñar los cargos; y de Segundo Grado: cuando los electores elijan a las personas que tienen por misión elegir después a las personas llamadas a ocupar los cargos que se trate. Y nombramiento: Es la designación para desempeñar un cargo o puesto.

De acuerdo a la Constitución de la República de El Salvador, los Funcionarios Públicos se pueden clasificar de la siguiente manera:

1- Los que son electos por los ciudadanos: Diputados a la Asamblea Legislativa y Parlamento Centroamericano, Presidente y Vicepresidente de la Republica, miembros de los Concejos Municipales.

Como regla general afirmamos que los Funcionarios de Elección Popular gozan de estabilidad o permanencia en sus cargos durante todo el periodo para el que han sido electos.

2- Los que son electos por la Asamblea Legislativa: el(la) Presidente y Magistrados(as) de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte de Cuentas de la Republica, del Tribunal Supremo Electoral, el(la) Fiscal General de la Republica, el(la) Procurador(a) General de la Republica, el(la) Procurador(a) para la Defensa de los Derechos Humanos.

Estos funcionarios tienen en común el hecho de que son electos por periodos o plazos determinados en la Carta Magna así: los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, son electos para nueve años; y se renovaran por terceras partes cada tres años, para el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, son cinco años; el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la Republica, tres años; el Fiscal General de la Republica, el

Procurador General de la Republica y el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, tres años.

3- Los que son nombrados por el Presidente de la Republica: Ministros y Vice-Ministros, Presidentes de Instituciones Oficiales Autónomas.

En nuestro país, es una costumbre que en el mensaje presidencial que cada nuevo mandatario dirige a la Nación el día en que recibe su investidura como Jefe de Estado, anuncia la conformación de su nuevo Gabinete. Lo anterior es un reflejo de que los Ministros y Viceministros de Estado no gozan de estabilidad o permanencia porque desempeñan cargos políticos o de confianza.

4- Otros son nombrados por la Corte Suprema de Justicia: Los Magistrados de Cámaras de Segunda Instancia.

3. 1. 2. EMPLEADOS PÚBLICOS.

Empleados Públicos son los que laboran para el Estado, ya sea en el Gobierno Central, Instituciones Oficiales Autónomas o en los Municipios, cuya plaza aparezca específicamente en la Ley de Salarios con cargo al fondo general, fondos especiales o presupuesto municipales. Se encuentran unidos laboralmente al gobierno por medio de un Acto Administrativo, como es el nombramiento en una plaza en cargo público, y se les aplica la Ley de Servicio Civil.

Los Empleados Públicos gozan de estabilidad o permanencia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 219 de la Constitución, según el cual se establece la Carrera Administrativa; manifestando que “La ley regulará el

servicio civil, y garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo”.

La Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos, está desarrollada en la Ley de Servicio Civil, y según el artículo 6 de la misma, los organismos competentes para su aplicación son: Las Comisiones de Servicio Civil, que conocen en primera instancia, y el Tribunal de Servicio Civil, que conoce de los recursos de revisión y nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia entiende que son elementos indispensables de la figura del Empleado Público, los siguientes.¹⁸

- a. Ser nombrado por autoridad competente;
- b. Que su actividad tenga como fin la colaboración o participación para la realización de funciones estatales; y
- c. Que es preciso que realice su actividad como parte integrada en un órgano o institución del Estado.

Ahora bien, los Empleados Públicos se distinguen claramente de los Funcionarios, en tanto que aquéllos no expresan la voluntad estatal, sino sólo colaboran o participan en las actividades que favorecen la realización de dicha voluntad; mientras que los Funcionarios Públicos se caracterizan por disponer de poder de decisión y de representación del Estado.

Según la Sentencia de Amparo del 10 de enero de 2000, Ref. 229-98, los Empleados Públicos son todas aquellas personas naturales que, en una

¹⁸ Sentencia en el proceso de amparo del 09/VII/1999. Ref. 243-98, Sentencia en el proceso de amparo del 09/VII/1999. Ref. 158-97.

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

3. 1. 3. TRABAJADORES PÚBLICOS.

El Sector Público, además de los funcionarios y empleados que contrata administrativamente, contrata también servicios de “Trabajadores de Planilla por Jornal”, o "Personal de Planillas" como lo designa el artículo 45 de la Ley de INPEP¹⁹, el cual refiriéndose al régimen general de prestaciones dispone que “Están comprendidos como asegurados obligatorios: el total de empleados públicos civiles, incluso el personal de planillas y contratados que se encuentren en servicio activo o ingresen con posterioridad a la vigencia de la ley y que desempeñen un trabajo remunerado en el Gobierno Central, Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas y Municipalidades”.

Trabajadores Públicos: Son los que prestan su servicio al Estado, por medio de un Contrato Individual de Trabajo, y se rigen por el Código de Trabajo, son conocidos también como “Trabajadores de Planilla por Jornal”.

El Trabajador Público, es la persona que realiza una obra o presta un servicio frente al Estado o al Municipio por plantilla de jornales o bien dentro de una Institución Oficial Autónoma, cuando la relación laboral emana de un Contrato Individual de Trabajo.

Dichos trabajadores, dentro de la escala de Servidores Públicos, se ubican en el nivel jerárquico inferior, por el tipo de labores que realizan que normalmente no requieren esfuerzos intelectuales y por la baja remuneración

¹⁹ Decreto Legislativo N° 373 de Fecha 16 de Octubre de 1975, publicado en el Diario Oficial N° 198 Tomo 249 de fecha 24 de Octubre de 1975.

que perciben, normalmente el mínimo de cada actividad; como ejemplo traemos a colación los contratados por el Ministerio de Obras Públicas para el mantenimiento de carreteras y caminos, entre muchos otros. Son en general trabajadores de manualidades, de oficios varios y obreros.

Los Trabajadores Públicos, tienen una situación laboral muy parecida a la del Trabajador Privado, incluso gozan de las garantías establecidas en su favor por el Código de Trabajo, en lo referente a duración del contrato, causales para darlo por terminado, indemnización por despido injusto o el reinstalo a la actividad laboral, etc., ya que su situación legal es parecida a la de los Trabajadores Privados, al estar ligados laboralmente por medio de un Contrato Individual de Trabajo.

El marco jurídico de la relación laboral entre el Trabajador Público y la Administración, es el Contrato firmado de común acuerdo entre ambos sujetos de derecho; de tal suerte que el Trabajador Público sabe desde el momento de su ingreso las condiciones de éste, puesto que mientras no se incorpore a la Ley de Salarios sus derechos y obligaciones emanarán directamente de las cláusulas de aquél, siempre y cuando éstas sean constitucionales.

Desde la perspectiva anterior, habrá que separar la estabilidad laboral de los Trabajadores Públicos que están por Contrato, de la estabilidad laboral de los empleados que se encuentran en posesión de una plaza específica. Así, la estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicio a través de contrato, estará condicionada por el plazo de vigencia de aquél -el cual de acuerdo al artículo 83 N° 9 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, no puede durar más de un año, ni prorrogarse más de dos meses- es decir, que su estabilidad laboral como Servidor Público está matizado por la

vigencia del contrato. Y es que los Empleados Públicos sujetos a contrato tienen estabilidad laboral como cualquier otro, con la salvedad que la misma habrá de atenerse a lo establecido en el marco jurídico que la genera: el contrato.

Entonces los Empleados Públicos por Contrato, tienen un derecho constitucional a la Estabilidad que consiste, fundamentalmente, en el derecho que poseen dichos servidores públicos a impedir su remoción arbitraria y discrecional dentro del plazo de vigencia del contrato, por lo que una vez finalizado el mismo -es decir, extinguido su marco jurídico referencial-, ésta clase de empleado público deja de tener estabilidad laboral, pues no incorporan dentro de su esfera jurídica un derecho subjetivo a ser contratado otra vez o a ingresar forzosamente a la administración, a través de plaza una vez finalizado el contrato. (Sentencia en el proceso de amparo del 09/VII/1999. Ref. 158-97).

3. 2. REGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

Como ya se desarrolló anteriormente, en el Sector Público existen tres categorías de servidores: Los Trabajadores Públicos, los Empleados Públicos, los Funcionarios y Empleados excluidos de la Carrera Administrativa; corresponde ahora estudiar los regimenes jurídicos a los cuales están sujetos cada una de estas categorías.

Es el origen de la relación de trabajo, la que determinará el régimen legal aplicable a la misma, y el régimen bajo el cual se ubica el Servidor Público, determina derechos y obligaciones, así como los alcances de la "Estabilidad Laboral", tema de debate en el presente caso.

Independientemente de cómo se haya originado el vínculo entre las partes, derivan derechos y obligaciones entre éstas, los cuales estarán sujetos a regímenes distintos, que serán desarrollados a continuación, agregando en el Anexo N° 2, un cuadro comparativo de los mismos.

3. 2. 1. LEY DEL SALARIO.

Ley de Salario: “Son las disposiciones legales que rigen a los empleados ya sean públicos o municipales con plazas asignadas según el Presupuesto General de la Nación”.²⁰

Las personas que laboran para el Estado, ya sea en el Gobierno Central, Instituciones Oficiales Autónomas o en los Municipios, cuya plaza aparezca específicamente en la Ley de Salarios con cargo al fondo general, fondos especiales o presupuesto municipales, se denominan Empleados Públicos, y se encuentran unidos laboralmente al gobierno por medio de un Acto Administrativo, como es el nombramiento en una plaza. Y como regla general se aplica la Ley de Servicio Civil, que regula la Carrera Administrativa.

Así encontramos que la Ley de Servicio Civil, constituye el estatuto principal de los Servidores Públicos a nivel de Gobierno Central y Municipios en el que se regulan las condiciones de ingreso a la Administración Pública, lo relativo a las promociones, ascensos, traslados, la protección de su estabilidad en el empleo y los demás derechos, deberes y prohibiciones a que están sujetos.

²⁰ Aquino Aguilar, Yolanda Guadalupe. La ley de Servicio Civil como garante de la estabilidad laboral de los Empleados Municipales. Tesis para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas, en la Universidad de El Salvador. Año 1998.

Además contiene un régimen disciplinario en el que se establecen las sanciones que se les debe imponer cuando no cumplen con sus obligaciones y el procedimiento que debe observarse para tal efecto.

Es importante retomar la idea de la estabilidad en su empleo que deben de tener los Servidores Públicos, es así que para despedir un Servidor Público es necesario que se de un proceso, ya que esta es la sanción máxima que la referida ley contempla. Para imponer esta sanción en primera instancia se encuentra la Comisión de Servicio Civil de la dependencia a que pertenezca el empleado en cuestión, y en revisión del fallo conoce el Tribunal de Servicio Civil, pudiendo ambos organismos resolver con solo robustez moral de la prueba.

Los despidos justificados se entienden hechos sin responsabilidad para el Estado o el Municipio, pero si el despido se efectúa por causa no establecida en la ley, o sin observar los procedimientos en ella previstos, dichos actos son nulos.

De manera que este estatuto no prevé la indemnización por despido injusto. El empleado comprendido en la carrera administrativa que es despedido, según esta ley, tiene únicamente el derecho de dirigirse por escrito al Tribunal de Servicio Civil, dándole cuenta de su situación para que previo al tramite de ley declare nulo el despido y se le restituya en su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual categoría o clase y en oficina distinta de ser posible.

3. 2. 2. CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Cuando la relación Servidor Público-Estado tiene su origen en un Contrato Individual de Trabajo, ésta se rige por el Código de Trabajo, y queda sujeta a la jurisdicción laboral.

Definición.

Es aquel por el cual el trabajador y el empleador se obligan recíprocamente, el primero a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y el segundo a pagar por estos servicios una remuneración determinada.²¹

El artículo 17 del Código de Trabajo vigente²², define el Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su denominación, como “aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario”.

Características del Contrato Individual de Trabajo.

- Es un *contrato nominado*, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
- Es un *contrato dirigido*, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un *contrato bilateral*, ya que produce obligaciones para ambas partes.

²¹ Obtenido de "http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo"

²² Decreto Legislativo N° 15, del 23 de junio de 1972, Diario Oficial N° 142 del 31 de junio de 1972.

- Es un *contrato oneroso*, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Es un *contrato conmutativo*, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes
- Es un *contrato de tracto sucesivo*, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.

El elemento característico del contrato de trabajo es la *dependencia* del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, con respecto al Contrato de Honorarios o Contrato para la prestación de Servicios Técnicos o Profesionales, en donde el profesional presta servicios sin dicha dependencia. Esto se materializa en las órdenes que el empleador le da al trabajador, que éste debe seguir sin cuestionamiento posible, aunque con el límite de que el trabajador tiene derecho a no realizar acciones en contra de la moral, las buenas costumbres, el orden público, su salud e integridad personales, y lo estipulado en el contrato.

Término del Contrato Individual de Trabajo.

Debido a la importancia social de la actividad laboral, la legislación tiende en general a proteger los contratos de trabajo, siendo más restrictiva y exigente a la hora de terminar un contrato de trabajo. Es importante señalar que el contrato de trabajo es uno de los pocos que puede terminar por voluntad unilateral de una de las partes, lo cual es contrario a la generalidad de la regulación contractual civilista (que impone casi siempre el acuerdo de partes). Esta voluntad unilateral puede proceder del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo

presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

Sistemas de Terminación.

En legislación comparada, existen a lo menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato individual de trabajo.

- **Libre despido.** El empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.

- **Despido regulado.** En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

- **Inmovilidad laboral.** El trabajador no puede ser despedido, solo terminando el contrato, por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen

es más propio de los Funcionarios Públicos, que de la empresa privada, aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales.

Causales de Terminación.

En general, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse del siguiente modo:

- **Renuncia del trabajador.** El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.

- **Desahucio patronal.** El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal. Típicamente, son éstas aquellas en que el trabajador desempeña funciones que pueden catalogarse de "exclusiva confianza" del empleador, como por ejemplo los trabajadores de casa particular, o aquellos que administran bienes del empleador.

- **Terminación por causas propias del contrato.** El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una tarea

determinada, y dicha tarea fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.

- **Terminación por infracción laboral.** Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción cualquiera. Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al empleador. Estas pueden ser tales como comportamiento inapropiado al interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no concurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etcétera.

- **Terminación por necesidades de la empresa.** Algunas legislaciones (la chilena, por ejemplo) reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos. Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

En nuestro país, la terminación de la relación laboral de las personas que prestan servicios al Estado en virtud de un Contrato, solo puede darse por causas legales, jurisprudencialmente se reconoce la obligatoriedad de la tramitación de un procedimiento previo a la destitución o remoción.

Los contratos de los trabajadores del Estado que ostentan un cargo público, son diferentes a los contratos individuales de trabajadores eventuales o temporales; la diferencia estriba en que el cargo público obliga a la Administración a celebrar un contrato por cada período fiscal, establecido en el Presupuesto General del Estado con el servidor público, señalando la doctrina que dichos funcionarios pueden servir al Estado, mediante la modalidad del Contrato, y en estos supuestos en el contrato que vincula al Estado con el empleado, se establece la facultad de rescindirlo, pudiendo hacer uso de este derecho tanto la Administración como el funcionario contratado, pero además dice que: "En el contrato habrá de especificarse cuáles serán las causales que den origen a la rescisión y a los derechos de las partes".

Si el cargo que ostenta el trabajador público es de carácter permanente y no está sujeto a plazo; o aunque exista éste, para los trabajadores públicos da lugar a la Rescisión del contrato, siempre y cuando exista una causal de despido o destitución de las establecidas en la Código de Trabajo, de lo contrario al no existir causa de despido o terminación del contrato en mención, éste es objeto de prórroga automática o da paso a que se suscriba uno nuevo, pues lo único que facilita el contrato en el sector público en los casos de los empleados de carácter permanente es la ubicación o reubicación del cargo y la viabilidad del pago de un salario, que no está determinado en las plazas que contempla la Ley del Presupuesto, pero jamás puede ser un medio para facilitar un despido.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia pronunciada a las ocho horas y treinta minutos del día doce de julio de mil novecientos noventa y nueve, en el proceso de amparo número 128-98, se declaró en relación a la titularidad o no del Derecho a la Estabilidad

Laboral para los Empleados Públicos, reconociendo en tal sentencia que todo Servidor Público posee indiscutiblemente, un ámbito de seguridad jurídica, aclarando que este ámbito de seguridad se refleja de un modo particular dependiendo de la fuente de ingreso a la Administración Pública.

No obstante que la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia reconoció la calidad de Empleado Público de aquel sujeto vinculado con la Administración a través de Contrato, y la titularidad del Derecho a la Estabilidad Laboral para los Servidores Públicos comprendidos en tal categoría, el ámbito jurídico en el cual se enmarcan sus derechos y obligaciones es distinto al del Empleado Público vinculado a través de la Ley de Salarios.

Como regla general el contrato está sometido a un plazo, que el empleado conoce y acepta desde el momento de su suscripción. Por ello, a diferencia del despido, en el cual la relación termina por una decisión unilateral de la Administración, en el caso de los contratos existió mutuo consentimiento en el plazo de duración estipulado.

Es claro que después de la finalización de dicho plazo, no existe un "derecho a ser recontratado" por un nuevo período.

Naturalmente, lo anterior no implica que el empleado pueda ser removido o separado arbitrariamente de su cargo dentro del plazo contractual, esto sólo puede darse por causa legal y previo procedimiento. Lo que aquí se establece, es que la Administración no está obligada, una vez finalizado el plazo contractual, a su prórroga automática.

La estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicios a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento

establecida en aquél, el cual no puede durar más de un año ni prorrogarse por más de dos meses; es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato.

Una vez finalizado el contrato, el empleado público por contrato deja de tener su estabilidad laboral, pues no incorpora dentro de su esfera jurídica un derecho subjetivo a ser contratado otra vez o a ingresar forzosamente a la Administración a través de plaza. (Sentencia de Amparo del 25 de abril de 2000. Ref. 938-99)

El reconocimiento de la calidad de Empleado Público a aquel sujeto vinculado con la Administración a través de contrato por la realización de labores públicas permanentes, el ámbito jurídico en el cual se enmarcan sus derechos y obligaciones es distinto al del empleado público cuyo vínculo laboral depende de un Acto de Nombramiento.

Así, los Empleados Públicos por Contrato tienen un derecho constitucional a la Estabilidad que consiste, fundamentalmente, en el derecho que poseen dichos servidores públicos a impedir su remoción arbitraria y discrecional por parte de sus superiores dentro del plazo de vigencia del contrato, por lo que una vez finalizado el mismo -es decir, extinguido su marco jurídico referencial-, esta clase de empleado público deja de tener estabilidad laboral, pues no incorpora dentro de su esfera jurídica un derecho subjetivo a ser contratado otra vez o a ingresar forzosamente a la administración a través de plaza una vez finalizado el contrato.

La protección del Servidor Público que presta servicios en virtud de contrato -sobre todo, aunque no exclusivamente, frente a despidos ad nutum, a gusto, a voluntad, dentro del plazo de vigencia del contrato-, pues, si partimos de la idea que el interés público está presente en la estructura

orgánica del Estado, tal protección a este tipo de servidor público obedece a dos razones concretas: La primera de tipo político, en el sentido que deben neutralizarse las denominadas políticas de despojo, esto es, obligar al servidor público a responder a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y la segunda de tipo técnico, en el sentido que la estabilidad en el cargo dentro del plazo de vigencia del contrato -del cual está sabedor el empleado público desde el génesis de su servicio- es exigida por la especialización de las funciones para las cuales es contratado. Y es que la regulación sobre las potestades, competencias y funciones públicas exige que sea garantizado el cumplimiento objetivo y riguroso de las disposiciones contractuales y legales aplicables, objetivo que se ve facilitado asegurando al servidor público que si cumple con los deberes de su cargo no será arbitraria, discrecional o abruptamente destituido o cesado dentro del plazo de vigencia del contrato.

Ahora bien, debe aclararse que tal derecho de ninguna manera supone inamovilidad, pues en el caso que el servidor público incumpla con sus deberes o cuando incurra en una causal de destitución, sí es posible la destitución o remoción -cese o terminación del contrato para este caso en específico-, pero tal actividad deberá de ser impuesta con estricta observancia de la Constitución, concretamente, del derecho de audiencia y del principio de legalidad.

En conclusión, el Empleado Público vinculado al Estado a través de Contrato es titular del Derecho a la Estabilidad Laboral únicamente durante la vigencia del contrato, por lo que si durante el mismo se le quisiera "destituir", tal acción deberá hacerse con respeto al contenido esencial del derecho de audiencia; vencido el contrato, no es constitucionalmente titular de tal

derecho. (Sobreseimiento de Amparos ref. 257-2000 de fecha 11 de Octubre de 2001 y 468-2000 de fecha 11 de Octubre de 2001).

3.2.3. CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

La contratación administrativa de servicios profesionales se concibe como el medio legal idóneo para atender necesidades de carácter ocasional, que por su especificidad, permiten verificar el ajuste de sus resultados con las especificaciones del cartel y en general, con las condiciones previamente pactadas, derivadas tanto del pliego como de la oferta. Las contrataciones de Servicios Profesionales requieren de resultados concretos, tales como diseños, informes, encuestas, etc.; no están referidas a informes genéricos de labores, propios de una relación jurídico-laboral de empleo público.

La contratación administrativa de servicios, por su naturaleza y fines, debe estar referida a un objeto que no implique relación de subordinación jurídica laboral. De este modo, por la vía de la contratación administrativa no es procedente que se lleven a cabo contrataciones para atender necesidades en el campo de los servicios profesionales, que sean continuas y permanentes, ya que necesidades de este tipo corresponde atenderlas mediante el establecimiento de una relación jurídica laboral. La contratación administrativa de servicios, entonces no la podemos concebir como un mecanismo menos gravoso para el Estado, de lo que es el contrato laboral.

Valga recordar algunas diferencias entre un Contrato por Servicios Profesionales y un Contrato de Trabajo puro y simple: “En principio, el contrato por servicios profesionales consiste en un acuerdo entre partes, forma autónoma, técnica y especial a otra, por una retribución económica,

denominado generalmente “honorarios”. Se tiene que, en una relación de servicios profesionales, no existen los elementos configurativos de una relación de empleo público, principalmente el referido a la subordinación jurídica. En otras palabras, el concepto de Servicios Profesionales al tener por objeto una o varias actividades concretas, excluye la posibilidad de la subordinación jurídica. Además, en los contratos de servicios profesionales no se posibilita el pago de ningún emolumento que no sean honorarios; mientras la contratación individual a plazo indefinido, permite al dador de éste gozar de una serie de reajustes y beneficios adicionales que se otorgan en la Administración Pública, como son los aumentos por costo de vida, carrera profesional, entre otros.

Por su naturaleza jurídica, el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales o de Honorarios, establecerá exclusivamente la prestación de un servicio independiente (no subordinado), por lo tanto, no existe ninguna relación de carácter laboral entre quien así presta sus servicios y la dependencia o entidad con la cual celebra el contrato. La persona vinculada por medio de este tipo de contratos no percibe un salario propiamente dicho, sino: “*Honorarios*”, que es la remuneración pactada en favor del profesionalista en los contratos de prestación de Servicios Profesionales a cambio de la ejecución de la tarea encomendada.

En nuestro sistema legal, las Disposiciones Generales de Presupuestos en el artículo 83, contemplan la contratación de servicios personales de carácter profesional o técnico, estableciendo en qué condiciones se podrá realizar tal contratación, y los lineamientos generales que la rigen.

En el numeral nueve de la citada disposición, se establece que los contratos no podrán firmarse por periodos que excedan al treinta y uno de

diciembre de cada año, pero cuando las necesidades del servicio así lo exijan, podrán prorrogarse por resolución los contratos otorgados en el año anterior, no obstante haber finalizado su vigencia, solo por dos meses mientras se suscribe el nuevo contrato, de ser necesario.

La estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicios a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida en aquél, el cual no puede durar más de un año ni prorrogarse por más de dos meses; es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato.

Doctrinariamente, se reconoce que para el desempeño de sus actividades, el prestador de Servicios Profesionales no deberá registrar su asistencia; no estará sujeto a un horario; no recibirá órdenes por escrito; no será designado mediante nombramiento o constancia; no quedará subordinado a un jefe inmediato, y no estará sujeto al mecanismo de pago aplicable a los trabajadores con plaza presupuestal.

La contratación de servicios profesionales no difiere de otros procedimientos, ya que de igual forma debe sujetarse a reglas básicas, como por ejemplo, estimar el negocio y decidir el tipo de procedimiento que conviene aplicar, sea licitación pública, por registro, restringida o directa. De tal forma, que la contratación directa de servicios podría darse porque el monto así lo permita (escasa cuantía); porque esté autorizado expresamente; o bien, porque la contratación sea para un servicio especialísimo (oferente único); excepciones todas ellas que es preciso acreditar en el expediente.

La contratación administrativa no puede prestarse para el “fraude laboral”, esto es, como un mecanismo que encubra una relación de empleo público. Se insiste que su objeto contractual debe ser específico, esto es,

referirse a una necesidad administrativa puntual, susceptible de ser verificada en el cumplimiento de las obligaciones y derechos asumidos previamente. En cuanto a su fase de preparación, selección y adjudicación se deben de seguir los procedimientos y normas que al efecto prevé la Ley de Contrataciones y Adquisiciones de la Administración Pública.

De lo anterior se puede colegir, que no siempre la existencia de contrato implica la inexistencia de la calidad de Empleado Público al contratado. Y es que una persona ligada contractualmente al Estado puede ser considerada Empleado Público si el contrato se refiere a una actividad que encuadra en el régimen común y general del empleo público, lo que desde luego, coincidirá con algunas actividades de participación o colaboración en las funciones estatales.

En conclusión puede resultar que a raíz de un contrato, el contratado resulte a la vez Empleado Público con la peculiaridad que para que el contrato atribuya tal calidad, la actividad que el contratado desarrolle ha de hallarse encuadrada en el régimen general aplicable a la función o empleo público.

De ahí que la Sala de lo Constitucional entienda “que la forma de ingreso y remuneración no incide en la esencia de la relación ni en el concepto de empleado público, y que el pago en virtud del contrato no implica per se, que en la relación entre el Servidor Público y el Estado no existe supra-subordinación”.

Esto no significa más que la fuente de pago y el vínculo original de la relación de que se trate no es medular para establecer la existencia o inexistencia de la relación de supra subordinación, sino las actividades que realiza, y en esencia las características que revisten tales actividades como

parte de la administración estatal, siendo competencia de la Sala el examen de las actuaciones del Estado que afecten la esfera jurídica del Servidor Público cuando existe una relación de supra subordinación, no importando el origen del vínculo con la Administración, ni la fuente de pago, siendo lo esencial el tipo de actividad desarrollada y el ámbito de actuación. (Sentencia en el proceso de amparo del 08/XII/1998. Ref. 151-97)

En el proceso contencioso administrativo número 89-P-99 la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de las doce horas y veintisiete minutos del día veintinueve de agosto de dos mil, se pronunció acerca del Régimen de los Funcionarios y Empleados Públicos y de los Empleados por Contrato de Servicios Profesionales.

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, la vigencia de los Contratos de prestación de Servicios Profesionales podrá exceder del 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente.

Los servicios que deban cubrir los prestadores de Servicios Profesionales no podrán ser iguales o equivalentes a las funciones que desempeñe el personal con plaza presupuestal, ya que se entiende que sus labores no son permanentes, sino específicas y temporales.

Este es uno de los supuestos que no encajan en el Código de Trabajo y se excluyen de la Ley de Servicio Civil, de acuerdo al literal m) del artículo 4 de esta última, y para efecto de dar por terminada la relación con el Estado, tiene aplicación la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.

CAPITULO 4. LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.

4. 1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

Los Principios Constitucionales que conforman el régimen del Derecho Laboral en general, están regulados en el Título II, Los Derechos y Garantías Fundamentales de la Persona, Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Segunda, que se titula “Trabajo y Seguridad Social”, artículos del 37 al 52 de la Constitución de nuestro país.

En dichos artículos se consagran las garantías mínimas para los trabajadores en general, tales como: Salario, Jornada de Trabajo, Descanso Semanal, Vacaciones, Aguinaldo, Indemnización por Despido Injusto, etc., estas garantías se desarrollan fundamentalmente por el Código de Trabajo.²³

A continuación se mencionan algunos derechos y garantías fundamentales de naturaleza individual establecidos en la Constitución de la República, que están relacionados al ámbito laboral:

En el artículo 2 de la Constitución se establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, este se entenderá 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 de su grupo familiar. Siendo el Estado el llamado a proteger y defender ese derecho, y una forma de

²³ Decreto Legislativo N° 15, del 23 de junio de 1972, Diario Oficial N° 142 del 31 de junio de 1972.

hacerlo es velar que en el país existan fuentes de trabajo, y a su vez, debe crear la legislación y estructura judicial que proteja a los trabajadores ante actitudes arbitrarias de los empleadores.

El artículo 9 de la Constitución, manifiesta que nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, aquí encontramos que a cambio de un servicio el trabajador debe obtener un pago, llamado también “Salario”.

El artículo 11 de la Constitución, establece que ninguna persona puede ser privada de ninguno de sus derechos, sin ser precisamente oída y vencida en juicio; éste principio aplicado al ámbito laboral, significa, que si un empleador quiere despedir a uno de sus trabajadores, deberá tener una justa causa para hacerlo y también deberá darle la oportunidad de defenderse ante tal acusación, ya que si no se da este procedimiento estaríamos en presencia de un despido injustificado.

Cuando el patrono despide al trabajador sin causa justificada, deberá indemnizarlo de acuerdo a la ley, según lo dispone el artículo 38 numeral 11 de la Constitución.

Respecto de los Funcionarios Públicos, encontramos que el artículo 80 de la Constitución establece que el Presidente y Vicepresidente de la República, los Diputados de la Asamblea Legislativa y al Parlamento Centroamericano y los Miembros de los Consejos Municipales, son Funcionarios de Elección Popular, los cuales, como ya se estudió anteriormente, gozaran de Estabilidad Laboral mientras dure el periodo para el que han sido electos.

Según el artículo 218 de la Constitución, los Funcionarios Públicos y Empleados Públicos están al servicio del Estado y no al de una fracción política determinada, ya que ellos deben servir a la población y forman parte del aparataje del Estado que tiene como finalidades de proteger a la población.

El artículo 219 de la Constitución, establece la Carrera Administrativa, el Servicio Civil, las condiciones de ingreso a la Administración Pública; las promociones y ascensos, los traslados, suspensiones y cesantías, etc., las regulara la ley secundaria. También menciona los funcionarios que no estarán comprendidos en la Carrera Administrativa; y estos son: los 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; funcionarios que son enumerados claramente en el artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, que se desarrolla mas adelante.

4.2. TRATADOS INTERNACIONALES PROTECTORES DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

A nivel internacional, también existen instrumentos jurídicos protectores del derecho a la Estabilidad Laboral, ejemplo de ello es la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217-A (III), del 10 de diciembre de 1948, según la cual, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, que el

desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, por lo que considera esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, y que los Estados miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas estén obligados a proteger dichos derechos.

Es así como la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”, por tanto el Estado de El Salvador al ser uno de los miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas deberá crear fuentes de trabajo, y asegurarse que las condiciones en las que realizan sus trabajos sean optimas para el buen desempeño y la protección contra riesgos de los trabajadores.

También, la Carta Internacional de Garantías Sociales, o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, proclamada en la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro, en el año de 1947, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables, la cual en su artículo 19 dispone lo siguiente: “La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.”

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966 y que entró en vigor el 3 de enero de 1976, en su artículo 6.1 establece: “Los Estados Parte en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida, mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran la medidas adecuadas para garantizar este derecho”

En el mismo sentido, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, llamado también "Protocolo de San Salvador", dice en el artículo 6.1 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad libremente escogida o aceptada”. El artículo 7 del mismo continúa diciendo que los Estados Partes de dicho protocolo reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas equitativas y satisfactorias. En el literal “d” del artículo 7 del mismo instrumento internacional, indica que “En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”.²⁴

4. 3. CÓDIGO DE TRABAJO

Entre la legislación secundaria que desarrolla los principios constitucionales en materia laboral, se encuentra el Código de Trabajo

²⁴ Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1992.

vigente²⁵, el cual en su artículo 2 establece que las disposiciones de dicho Código, solamente regularán las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas y sus trabajadores, es decir a las personas que laboran por Contrato Individual de Trabajo.

Estableciendo en el mismo artículo, que dicha disposición no es aplicable cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un Acto Administrativo, como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos Municipales; o que la relación emane de un Contrato para la prestación de Servicios Profesionales o Técnicos.

Las personas que prestan al Estado cualquier clase de servicio mediante contrato, es decir, los Trabajadores Públicos, quedan sujetos a lo establecido en el Código de Trabajo y en su caso a la Ley de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa de los derechos que el mismo brinda. Esto de acuerdo a lo que dispone el artículo 4 reformado en el literal “m”, de la Ley de Servicio Civil, que estableced que no se les aplica dicho cuerpo normativo por no estar comprendidos en la Carrera Administrativa, y por lo tanto carecen de los derechos que otorga la Ley en mención; Pero no obstante su exclusión,

²⁵ Decreto Legislativo N° 15, del 23 de junio de 1972, Diario Oficial N° 142 del 31 de junio de 1972.

tendrán los deberes y prohibiciones e incurrirán en las responsabilidades que establece dicha ley, ello de acuerdo al artículo 5 de la misma.

Para que una relación laboral pueda ser regulada por el Código de Trabajo, la persona que ejecuta la obra o presta el servicio debe tener la calidad de “Trabajador”. Al respecto, se entiende que el trabajador puede ser “Privado” cuando se realiza una obra o servicio frente a un patrono o empleador privado, en una relación de coordinación; o “Público” cuando las labores se desempeñan frente al Estado o Municipios en virtud de Planilla por Jornales o dentro de Instituciones Oficiales Autónomas o Semi Autónomas. Es decir que tal cuerpo de leyes se aplicará a relaciones obrero patronales que hayan surgido como consecuencia de un Contrato Individual de Trabajo y al cual deberán sujetarse.

Ahora bien, el mismo artículo 2 C. Tr., excluye de la regulación del Código de Trabajo las relaciones laborales del Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas, cuando dicha relación reúne las siguientes características:²⁶

a) Que la relación laboral sea de carácter Público, es decir, que la actividad de la persona tenga como fin la participación o colaboración en la realización de las funciones estatales; y

b) Que la relación laboral tenga su origen en un Acto o Contrato Administrativo; es decir, una decisión unilateral de la administración, como el caso del nombramiento en una plaza determinada en Ley de Salarios y el Contrato para la Prestación de Servicios Profesionales o Técnicos.

²⁶ Sentencia en el proceso de amparo del 09/VII/1999. Ref. 243-98.

En virtud de lo anterior, se puede concluir que el Código de Trabajo regula esencialmente relaciones laborales Privadas y relaciones del Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas con sus Trabajadores, protegiendo únicamente a trabajadores nombrados por el Sistema de Planilla o Jornal, excepto en las Instituciones Oficiales Autónomas en lo que respecta al derecho de sindicalización y contratación colectiva.

No son protegidas por las disposiciones del Código de Trabajo las relaciones laborales de tipo Público, emanadas de un Acto o Contrato Administrativo, tal y como lo dice este artículo, las cuales deben avocarse a la Ley de Servicio Civil u otras disposiciones especiales que se explicaran más adelante.

La situación laboral de los Trabajadores Públicos es muy parecida a la del Trabajador Privado, incluso están regidos por el Código de Trabajo, y por lo tanto gozan de los mismos derechos.

Según el Dr. Orlando Baños Pacheco²⁷, los Trabajadores Privados no gozan de Estabilidad Laboral, pues tácitamente la Constitución concede al patrono la facultad de despedir a sus trabajadores, siempre que los indemnice en legal forma. (Artículo 38 Ord. 30º Cn.), respecto a este punto, manifiesta que “Si la Constitución permite terminar el contrato de trabajo unilateralmente, sin causa justificada, siempre que se indemnice al trabajado, realmente no existe ni siquiera Estabilidad Relativa, ya que el vinculo contractual desaparece”.

²⁷ Dr. Orlando Baños Pacheco, “La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador”, Corte Suprema de Justicia, Publicación Especial Numero 30, Pagina 4. y Teodosio Palomino en su obra “Trabajadores de Confianza... su Situación Laboral”

Por lo que puede afirmarse que los Trabajadores Públicos por Contrato, al estar en la misma situación laboral que los Trabajadores Privados, no gozan de la Estabilidad Laboral o permanencia que señala el artículo 219 Cn., por dos razones: La primera, porque no están comprendidos en la Carrera Administrativa, conforme lo indica la letra m) del artículo 4 reformado de la Ley de Servicio Civil, que dispone: "No estarán comprendidos en la Carrera Administrativa los funcionarios y empleados siguientes: ...m) Las personas que prestan a las Instituciones Públicas cualquier clase de servicios mediante contrato"; y la segunda, porque dichos contratos están sujetos a plazo, y cualquiera que sea su fecha de inicio, forzosamente han de terminar el treinta y uno de diciembre del año de que se trate, conforme lo estatuye el artículo 83 de las "Disposiciones Generales de Presupuestos".

Pero tales exclusiones no pueden interpretarse como una indefensión, pues ello no sería coherente a la Garantía Constitucional del Juicio Previo, consagrado en el artículo 11 de la Constitución; ya que los Trabajadores Públicos por Contrato sí gozan de una especie de Estabilidad Relativa, en el sentido de que mientras el plazo del contrato no ha finalizado no puedan ser destituidos o removidos de su cargo sin causa legal y mediante procedimientos al efecto establecidos en la ley; en este caso, el Código de Trabajo, ya que la situación laboral de los Trabajadores Públicos es similar a la de Trabajador Privado, por lo que al ser despedidos éstos sin justa causa, pueden plantear sus demandas ante los jueces con competencia laboral para la reclamación de los derechos que otorga el contrato suscrito.

Recordemos que todo contrato, se erige como el marco jurídico de la relación entre las partes, igual sucede con el Contrato Laboral firmado entre el Servidor Público y la Administración, pues de él emanan directamente los derechos y obligaciones bajo los cuales se regirán ambos sujetos de

derecho, siempre que sus cláusulas sean constitucionales. Tal instrumento implica una manifestación bilateral de voluntad, por lo que deberá ser firmado de común acuerdo por ambas partes, quedando así enteradas de los compromisos y derechos adquiridos.

Pero además de los derechos que otorga el Contrato Individual de Trabajo, se entienden comprendidos a favor del Trabajador Público, según dispone el artículo 24 del Código de Trabajo, “los derechos y obligaciones emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como: a) Los establecidos en el Código, leyes y reglamentos de trabajo; b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo; c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo; ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico; d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y e) Los consagrados por la costumbre de empresa.”

Entre los principales derechos de todo trabajador, se encuentra el “Derecho a no ser despedido sin justa causa”; en este sentido, cuando un trabajador es despedido de su empleo sin motivo justificado, nace entonces el derecho a recibir una “Indemnización”, regulado en el artículo 38 ordinal 11º de la Constitución, el cual establece: “Que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada esta obligado a indemnizarlo conforme a la ley”. Según lo cual, el patrono deberá realizar el despido con base a lo que regulan los artículos 58, 59 y 60 del Código de Trabajo, si es que desea realizarlo sin responsabilidad patronal.

Esto debido a que en nuestro país la terminación de la relación laboral de las personas que prestan servicios al Estado en virtud de un Contrato,

solo puede darse por causas legales, siendo necesaria la tramitación de un procedimiento previo a la destitución o remoción de los Trabajadores Públicos.

La Indemnización por Despido depende del tipo de contrato al que el trabajador este ligado, los cuales pueden ser por Tiempo determinado o a Plazo, y por Tiempo Indefinido. Por lo que antes de tratar el tema de la indemnización por despido injusto, hay que aclarar cuando o en qué casos se considerará que un contrato es por tiempo indefinido; y para ello, nos remitimos al artículo 25 del Código de Trabajo, que establece que “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación”.

Continua disponiendo este articulo que: “La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y

b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido”.

De acuerdo al capítulo VII del Código de Trabajo, se puede determinar que existen diferentes formas de terminación de un Contrato Laboral, que se pueden enumerar de la siguiente manera:

- a) Sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial
- b) Sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieren intervención judicial,
- c) Sin responsabilidad patronal,
- d) Con responsabilidad patronal,
- e) Por mutuo consentimiento,
- f) Por renuncia, y
- g) Por despido.

Solamente, si el contrato es a plazo, se podrá dar por terminado el mismo sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, por el cumplimiento del plazo; según lo dispone el artículo 48 numeral 1º C. Tr.

Si el Contrato es por tiempo indefinido, de acuerdo a lo regulado en el capítulo VII del Código de Trabajo, este puede darse por terminado, únicamente causas justificativas determinadas por la ley.

El artículo 50 C. Tr., determina las causales de terminación sin responsabilidad para el patrono, entre las que se pueden mencionar la negligencia reiterada del trabajador, la pérdida de la confianza, actos graves de inmoralidad, etc. De no existir causa ni procedimiento legal, se estaría en presencia de un Despido de Hecho de acuerdo al artículo 55 C. Tr., ya que se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa.

El mismo artículo 55 del Código de Trabajo, es claro en señalar que “son causas justificativas de despido únicamente las determinadas por la ley”, y que “el trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este Código establece”.

La indemnización por despido injusto está regulada en los artículos 58 y 59 del Código de Trabajo.

El artículo 58 hace referencia a los trabajadores que han sido contratados por tiempo indefinido, disponiendo en este caso el derecho a que el patrono indemnice al trabajador con “una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año”, pero este precepto agrega que “en ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días”.

El artículo 59 Código de Trabajo, hace alusión al trabajador que ha sido contratado a plazo y se despide sin causa justificada antes de su vencimiento, ordenando “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”.

En este sentido, últimamente se han presentado muchas demandas contra el Estado de El Salvador en las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, quienes son las autoridades competentes para conocer en primera instancia de los juicios individuales de trabajo contra el Estado, en las cuales se pretende lograr una Indemnización por Despido sin causa justificada, Vacaciones Proporcionales, Aguinaldo Proporcional, etc.

Desconocer el Derecho a la Estabilidad de los Empleados Públicos, a través de un procedimiento laboral que culmine en la declaratoria de terminación del contrato con responsabilidad para el Estado, además, con pago de indemnización y prestaciones laborales, es violatorio al principio constitucional relacionado; mínima prestación ofrecida al Empleado Público, puesto que se le compensa económicamente, pero a cambio de ser cesado.

4. 4. LEY DE SERVICIO CIVIL

Como ya se dijo, la Ley de Servicio Civil, constituye el estatuto principal de los Servidores Públicos, la cual fue creada mediante el Decreto 507 del Directorio Cívico Militar del 24 de Noviembre de 1961, publicada en el Diario Oficial N° 239, Tomo 193 del 27 de Diciembre de 1961, y tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus Servidores Públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las Instituciones Públicas y organizar la Carrera Administrativa, estableciendo las condiciones de ingreso a la Administración Pública, mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud; reglamentando los ascensos, traslados, destituciones y despidos de los Servidores Públicos protegiendo de esa manera su estabilidad en el empleo y los demás derechos, deberes y prohibiciones a que están sujetos.

Dicha ley tiene su base constitucional en el artículo 219 de la Constitución, el cual establece la Carrera Administrativa, que garantiza a los Empleados y Funcionarios Públicos la estabilidad en el cargo.

Además contiene un régimen disciplinario en el que se establecen las sanciones que se les debe imponer cuando no cumplen con sus obligaciones y el procedimiento que debe observarse para tal efecto.

Anteriormente el alcance de la Ley de Servicio Civil, de acuerdo al artículo 2 de la misma, comprendía a los Funcionarios y Empleados de la Administración Pública y Municipal y los de los organismos descentralizados que no gocen de autonomía económica o administrativa, con ciertas exclusiones que se tratará mas adelante. Pero de acuerdo a la reforma introducida por medio del Decreto número 78, de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial número 187, tomo 373 de fecha 9 de octubre de 2006, se utiliza el termino “Servidores Públicos”, para englobar tanto a los Funcionarios como a los Empleados Públicos.

La Ley de Servicio Civil, en cuanto al origen mismo de dicha relación, dice en el artículo 3, respecto a la creación y supresión de empleos que: “Toda plaza, cargo o empleo público sólo podrá ser creado o suprimido por la ley; y para tomar posesión o entrar a desempeñar el cargo o empleo, el funcionario o empleado deberá ser nombrado de conformidad con la misma. Esta disposición es aplicable, en lo pertinente, a los casos de traslados.” Otorgando con ello estabilidad a los funcionarios y empleados públicos.

Pero la protección que otorga la Ley de Servicio Civil tiene algunas excepciones, que lo señala en su artículo 4, referente a los funcionarios o empleados excluidos de la Carrera Administrativa, el cual anteriormente contemplaba 26 literales, que fueron reducidos a 13 literales por medio de la reforma del año 2006 ²⁸; entre los Servidores Públicos excluidos se pueden mencionar los siguientes: los Funcionarios de elección popular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, los Secretarios Generales de las Instituciones Públicas, los

²⁸ Decreto número 78, de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial número 187, tomo 373 de fecha 9 de octubre de 2006

Servidores Públicos que desempeñan cargos de Directores, Subdirectores y Secretarios de estos; así como los que manejan fondos públicos.

Pero no obstante su exclusión, todos los funcionarios y empleados tendrán los deberes y prohibiciones e incurrirán en las responsabilidades que establece dicha ley, ello de acuerdo al artículo 5. Para efectos de la presente investigación se le dará mayor relevancia a la exclusión establecida en el literal “m” del artículo 4 reformado, antes literal “s”, referente a las personas que prestan cualquier clase de servicio a las Instituciones Públicas mediante contrato.

Al ser excluidos de la Carrera Administrativa y consecuentemente de la Ley de Servicio Civil, no significa que estos trabajadores están desprotegidos totalmente, ya que pueden avocarse a lo establecido en el Código de Trabajo y los derechos que el mismo brinda, aspecto que se desarrollará más adelante.

Otro aspecto que regula la Ley de Servicio Civil es el referente a los Organismos Competentes para la aplicación de esa ley, y por ello en el artículo 6 se crean las Comisiones de Servicio Civil y el Tribunal de Servicio Civil.

En el literal “a”, del artículo 29 de la misma, se establece entre los derechos de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa, el derecho de permanencia en el cargo o empleo, teniendo como consecuencia, que los mismos no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría, sino en los casos y con los requisitos que establezca la ley. Así también, incluye en el literal “b”, el derecho de ascenso; y en el literal “g”, el derecho de jubilación, pensión y retiro, conforme a las leyes especiales sobre esta materia.

La Supresión de plazas es regulada en el artículo 30 de la Ley de Servicio Civil, el cual dispone que, si el funcionario o empleado cesare en sus funciones por supresión de plaza, tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados, estableciendo además la proporción en la que se debe cumplir la indemnización.

El penúltimo inciso del artículo 30 aclara que: “El cambio de denominación del cargo o empleo no implica supresión del mismo, y el funcionario o empleado que lo desempeñare tendrá derecho a ocupar el de nueva denominación que corresponda a sus funciones, salvo que éste además exija a quienes hallan de ocuparlos, requisitos justificados, distintos y aprobados por el Ministerio de Hacienda...”

Mientras que en la reforma del mismo artículo 30 de la Ley de Servicio Civil, introducida a través del Decreto Legislativo N° 678, del 19 de diciembre de 2001, publicado en el Diario Oficial N° 241, Tomo 353, del 20 de diciembre de 2001, se estableció “Los mismos beneficios tendrá aquel funcionario o empleado cuya modalidad de prestar sus servicios al Estado ha sido mediante contratación permanente”.

El Despido y la Destitución constituyen la máxima sanción disciplinaria para los funcionarios y empleados públicos, de acuerdo al artículo 41 de la Ley de Servicio Civil, y son regulados en el Capítulo VIII; el artículo 52 es claro al señalar que sólo podrán imponerse en los casos determinados por la ley y por las causales establecidas en ésta, mediante los procedimientos que ella indica. El artículo 53, contiene las causales de despido, mientras que el artículo 54, enumera las causales de destitución.

La forma de proceder para realizar un Despido o Destitución son desarrolladas en el artículo 55, estableciendo que: La autoridad o jefe del funcionario o empleado comunicará por escrito a la respectiva Comisión de Servicio Civil su decisión de despedirlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y proponiendo la prueba de éstos.

Luego la Comisión de Servicio Civil hace saber al funcionario o empleado la decisión de la autoridad o jefe y le dará un plazo de tres días, contados desde la fecha de la notificación, a fin de que si quisiere exponga los motivos que tenga para oponerse a su destitución o despido y proponga las pruebas de descargo que existieren a su favor;

Si vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior el funcionario o empleado no hubiere presentado oposición o manifestare expresamente su conformidad, quedará despedido o destituido definitivamente; a menos que dentro de tercero día de vencido el plazo, compruebe ante la Comisión de Servicio Civil haber estado impedido por justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de tres días;

Si el funcionario o empleado se opusiere dentro del término expresado, la Comisión de Servicio Civil, instruirá la información respectiva con intervención de la autoridad o jefe solicitante o de un delegado de su nombramiento y del funcionario o empleado opositor. La Comisión de Servicio Civil recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir, dentro del término improrrogable de ocho días, vencidos los cuales pronunciará resolución confirmando o revocando la decisión de destitución o despido.”

Los Recursos que proceden contra las resoluciones de las Comisiones de Servicio Civil, son regulados en el artículo 56 de la ley en alusión, estableciendo el Recurso de Revisión del fallo para ante el Tribunal de Servicio Civil, el cual deberá interponerse por escrito en el término fatal de tres días hábiles contados desde el siguiente al de la respectiva notificación, ante la Comisión de Servicio Civil.

La sentencia que dicte se concretará a confirmar, modificar o revocar el fallo de primera instancia; más cuando fuere favorable al funcionario o empleado, podrá también, si lo estimare conveniente, ordenar que el servidor sea reintegrado a un puesto de igual categoría y clase en una oficina distinta, si las circunstancias que motivaron la decisión de la autoridad o jefe de removerlo pudieren dar lugar de parte de éstos a tomar represalias contra aquéllos.

Los despidos o destituciones que se efectúen sin causa ninguna o por causa no establecida en la Ley de Servicio Civil o sin observarse los procedimientos en ella prevenidos, serán declarados “Nulos”, pero los despidos justificados, se entienden hechos sin responsabilidad para el Estado o el Municipio. Esto nos dice el artículo 62, que se refiere a los efectos de las sentencias, según el cual: “Las destituciones y despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado o el Municipio y harán perder al funcionario o empleado los derechos que esta ley les concede, excepto los que hubieren adquirido de conformidad con leyes especiales sobre pensiones, jubilaciones, retiros o montepíos.”

Es importante mencionar que este estatuto no prevé la Indemnización por Despido Injusto. El funcionario o Empleado comprendido en la carrera administrativa que es despedido sin ninguna causa o por causa no

establecida en la ley, o sin observar el procedimiento previsto, según esta ley, tiene únicamente el derecho de dirigirse por escrito al Tribunal de Servicio Civil, dándole cuenta de su situación para que previo al trámite de ley declare Nulo el despido y se le restituya en su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual categoría o clase y en oficina distinta de ser posible.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir que los despidos o destituciones de los funcionarios y empleados públicos o municipales que pertenezcan a la carrera administrativa, se pueden efectuar de dos formas:

1- Cuando la Autoridad o Jefe del funcionario o empleado, da aviso a la Comisión de Servicio Civil correspondiente, la decisión de Despedir o Destituir a un funcionario o empleado, teniendo la Comisión de Servicio Civil la última palabra, luego de valorar las pruebas ofrecidas por ambas partes y de darle al funcionario o empleado la oportunidad de defenderse.

2- Cuando no se sigue el procedimiento establecido, o se realiza un despido sin causa establecida en ley. Para lo cual, el Tribunal de Servicio Civil, autoridad competente para conocer tales casos, solamente puede declarar la nulidad del Despido y la restitución en el cargo o empleo y la cancelación del sueldo no percibido, siempre que no pasen tres meses.

Por último, no hay que perder de vista que los derechos, obligaciones y otras condiciones de trabajo de las personas que trabajan para el Estado, se encuentran en diferentes cuerpos normativos, no solamente esta la Ley de Servicio Civil, sino también en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, y otras disposiciones legales de carácter administrativo, como las Disposiciones Generales de Presupuestos, leyes, estatutos y reglamentos

especiales, vigentes en las diferentes Instituciones Oficiales Autónomas y demás dependencias de la Administración Pública.

4.5. LEY REGULADORA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

La Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, emitida a través del Decreto Legislativo N° 459 del 8 de Marzo de 1990, publicada en el Diario Oficial N° 80, Tomo 306 del 31 de Marzo de 1990, es otra de las disposiciones especializadas en la normativización de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, la cual fue creada en virtud de que el artículo 11 de la Constitución consagra la garantía de audiencia en su sentido amplio y absoluto, al establecer que ninguna persona puede ser privada de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes.

De acuerdo a sus considerandos, ésta ley fue creada debido a que existían casos no exceptuados por normas constitucionales, ni comprendidos en la Ley de Servicio Civil, en los que se carecía de una ley secundaria que regulara las obligaciones y deberes de los empleados públicos, así como en donde se establecieran las causas y procedimientos para su destitución; originando confusión en gobernantes y gobernados, y numerosas demandas de Amparo Constitucional, por lo que se volvió necesario legislar sobre el tema.

El artículo 1 de esta ley, establece la máxima garantía para los Servidores Públicos en cuanto al Derecho a la Estabilidad Laboral, al

disponer que: “Ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley.

La Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa, en su artículo 2, es clara en señalar que la misma se aplica en los casos en los que no exista un procedimiento específico establecido en las leyes secundarias, para garantizar el Derecho de Audiencia.

Ya que tal como lo dice el artículo 3 de la misma, nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa legal, considerando como tal, además de los señalados para despido o destitución del cargo en la Ley de Servicio Civil, toda la que basada en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo, para establecer lo anterior se aplicará la sana crítica.

El artículo 4 establece el procedimiento a seguir por parte del funcionario o autoridad que tenga la intención de destituir a un Servidor Público, es decir que dicho procedimiento debe ser previo a toda remoción, para que el Juez competente decida si existen causas legales para separar del cargo o empleo al servidor público a destituir. Otorgándole a este la oportunidad de controvertir tales razones y de defenderse ante cualquier señalamiento injustificado. Si no se sigue tal procedimiento, se violaría el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Estabilidad Laboral que estos poseen, y consecuentemente se vulneraría el Derecho de Audiencia de los Servidores Públicos ante dichos despidos arbitrarios. Lo que daría derecho al Servidor Público de interponer demandas de Amparo ante la Sala de lo Constitucional

de la Corte Suprema de Justicia, por la violación de tales derechos constitucionales.

El Procedimiento a observar para efectuar un despido o destitución es el siguiente:

a) La autoridad o funcionario superior comunicará por escrito en original y copia, al Juez de Primera Instancia que conozca en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo, su decisión de removerlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviere para hacerlo, los hechos en que la funda y proponiendo su prueba;

b) De la demanda se dará traslado por tres días al demandado a quien se le entregará copia de la demanda; si no contestare se presumirán ciertos los extremos de la misma y se pronunciará sentencia. Si contesta, se recibirá el juicio a prueba por cuatro días si fuere necesario, y vencidos, al día siguiente, se pronunciará la sentencia que corresponda sin más trámite ni diligencia;

c) En los casos de falta grave podrá suspenderse de su cargo al empleado público infractor, quien deberá ser restituido si el juez competente fallare que no hay lugar a su despido.

Según el artículo 5 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, la parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante la Cámara de lo Civil competente, dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente a la notificación de la sentencia, expresando en el mismo los motivos que se tengan para impugnar la resolución.

Interpuesto el recurso, el juez competente lo admitirá y remitirá los autos a la Cámara de lo Civil, sin otro trámite ni diligencia.

La Cámara de lo Civil resolverá el recurso con la sola vista de los autos, dentro de tres días contados desde el siguiente al de su recibo. En su resolución se concretará a confirmar, modificar o revocar el fallo impugnado; pero podrá tomar las medidas que estimare conveniente a fin de salvaguardar los derechos del afectado.

De lo resuelto por la Cámara de lo Civil no habrá recurso alguno, ni corresponderá su conocimiento a la jurisdicción contencioso administrativa.

En lugares donde no hubiere Juez de Primera Instancia en Materia Civil, conocerá el Juez de Paz de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo; del fallo pronunciado por éste, la parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante el Juez de Primera Instancia en materia civil competente, el término para este procedimiento será el señalado en esta ley, donde fueren varios Jueces de lo Civil competentes conocerán a prevención.

4. 6. DISPOSICIONES GENERALES DE PRESUPUESTOS.

Como normas reguladoras de las relaciones del Estado con sus servidores se encuentran también, las Disposiciones Generales de Presupuestos aprobadas por Decreto Legislativo N° 3, del 23 de diciembre de 1983 y publicado en el Diario Oficial N° 249, Tomo 281, de la misma fecha.

Esta Ley contiene disposiciones que regulan la forma en que debe realizarse la ejecución del Presupuesto General a cargo de las unidades del

Gobierno Central y de los Presupuestos Especiales por los entes descentralizados o Instituciones Oficiales Autónomas, conteniendo además, algunas normas relacionadas con el personal que presta sus servicios en la Administración Pública, tales como condiciones en las que la mayoría de los empleados de la Administración Pública deben prestar sus servicios y señalan sanciones a las infracciones disciplinarias.

Según el artículo 1 numeral 2 de la referida Ley, esta se debe aplicar como Ley especial, en caso de que haya contradicción con cualquier otra que regule la misma materia. Bajo el principio jurídico universal “sobre las leyes especiales prevalecen sobre las leyes generales”, debe entenderse que las Disposiciones Generales de Presupuestos, como ley especial, prevalece sobre cualquier otra que regule los aspectos que ella contiene.

Esa característica de ser una ley especial y por ello debe aplicarse con preferencia, es un aspecto positivo, ya que ayuda a superar los conflictos que presenta la existencia de leyes que contiene normas relativas al trabajo, aplicables a una parte o a todos los empleados públicos.

En el artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, encontramos algunas condiciones que se deben de dar para contratar servicios personales en la Administración Pública, y son las siguientes:

1-Que las labores a desempeñar por el contratista sean propias de su profesión o técnica.

2- Que sean de carácter profesional o técnico y no de índole administrativa;

3- Que aun cuando sean de carácter profesional o técnico no constituyen una actividad regular y continua dentro del organismo contratante;

4- Que no haya en la ley de Salarios plaza vacante con iguales funciones a la que se pretende contratar; etc.

La estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicio a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida en aquél -el cual, de acuerdo al artículo 83 numeral 9º de las Disposiciones Generales de Presupuestos, no puede durar más de un año ni prorrogarse por más de dos meses- es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato. Y es que los empleados públicos sujetos a contrato tienen estabilidad laboral como cualquier otro, con la salvedad que la misma deberá atenerse a lo establecido en el marco jurídico que la genera: El Contrato.

Aquí encontramos la forma que se deberá contratar en la Administración Pública y en que casos específicos se aplicara estas Disposiciones Generales de Presupuestos.

Es necesario recordar que las disposiciones legales aplicables a los empleados públicos en virtud de su relación de trabajo, no solo están reguladas en leyes secundarias sino también en Estatutos, Reglamentos, Circulares, Acuerdos, etc., vigentes en las distintas dependencias de la Administración Pública.

CAPITULO 5. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE CASOS.

5. 1. ESTUDIO DE CASOS.

La presente investigación tiene por objeto de estudio “La incidencia del cambio de régimen de Ley de Salario al régimen de Contratación de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006”, con la finalidad de indagar si esta modificación provoca algún tipo de consecuencia en su derecho a la Estabilidad Laboral.

El fenómeno que motivó éste estudio, es el aumento de casos de trabajadores de tal dependencia administrativa que se encontraban laborando bajo el régimen de Contrato, que han interpuesto demandas contra el Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería ante la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador, por medio de Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo, reclamando la correspondiente Indemnización de Despido Injustificado y otras Prestaciones Laborales, originadas en su mayoría en el hecho de que una vez vencido el plazo del contrato de trabajo, la Administración Pública decide no prorrogar la vigencia del mismo.

Así también, se presenta un caso de un Empleado que solicita la declaratoria de Nulidad de Destitución ante el Tribunal de Servicio Civil, organismo competente para la aplicación de la Ley de Servicio Civil, normativa aplicable a los Servidores Públicos que se encuentran unidos laboralmente al Gobierno por medio de un Acto Administrativo, como es el nombramiento en una plaza que aparezca en la Ley de Salario con cargo al Presupuesto General.

Siguiendo con lo planteado en el Capítulo Uno de la presente tesis, en el que se estableció que el tipo de muestra a utilizar para la realización de esta investigación es el MUESTREO INTENCIONAL O SELECTIVO, que permite la obtención de datos relevantes, escogiendo aquellos que ofrezcan mayor información de los indicadores que se estudian; se excluirá del presente análisis, la categoría de Servidores Públicos que se encuentran protegidos por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, por estar alejados de la problemática en mención.

5.1.1. ESTABLECIMIENTO DE CASOS

De los diferentes tipos de proceso o instancias a las que pueden avocarse los Servidores Públicos, dependiendo del tipo de relación laboral que posean, únicamente nos referiremos a los que tienen mayor relación con el presente tema de investigación, es decir los Empleados por Ley de Salario y los Trabajadores Públicos por Contrato del Ministerio de Agricultura y Ganadería en todas sus dependencias y niveles²⁹, tal y como se desarrollará a continuación.

5.1.1.1. CASOS TRAMITADOS ANTE LA CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.

De acuerdo al artículo 370 del Código de Trabajo, las autoridades competentes para conocer en primera instancia de los juicios individuales de trabajo que se interpusieran contra el Estado, son las Cámara de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, las cuales actualmente son dos, la Cámara Primera y la Cámara Segunda de lo Laboral de la ciudad de San Salvador.

²⁹ Ver Anexo N° 3

En dichos cuerpos judiciales se tramitan los procesos de índole laboral en contra del Estado de El Salvador en todos sus ramos o dependencias, siempre y cuando la relación laboral se origine en un contrato de trabajo, ya que para que una relación laboral pueda ser regulada por el Código de Trabajo, la persona que ejecuta la obra o presta el servicio debe tener la calidad de “Trabajador”, en este caso estamos hablando de “Trabajadores Públicos” que desempeñan sus labores en virtud de Planilla o por Jornales.

Pues como se dijo anteriormente, no son protegidas por las disposiciones del Código de Trabajo, las relaciones laborales de tipo Público, emanadas de un Acto o Contrato Administrativo, las cuales deben avocarse al Tribunal de Servicio Civil, conforme a la Ley de Servicio Civil.

Al ser la situación laboral de los Trabajadores Públicos muy parecida a la del Trabajador Privado, gozan de los mismos derechos, y mecanismos de protección de los mismos; por lo que ante cualquier arbitrariedad pueden interponer sus demandas ante las Cámaras de lo Laboral ya mencionadas.

Uno de los fenómenos observados desde hace algunos años en el Gobierno es la modificación del origen de las relaciones laborales con sus Servidores Públicos, ya que anteriormente, hacía nombramientos de las personas a su servicio, por plazas, pero actualmente se utiliza el sistema de Contratación como forma de ingreso a la Administración Pública.

Muchas veces las personas que ya se encontraban laborando por plaza y que realizan el cambio de régimen laboral por uno u otro motivo, posteriormente se quedan sin trabajo, no precisamente debido a un despido generado por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, sino como resultado del vencimiento del plazo y la consecuente decisión estatal de no renovar dicho contrato.

En las Instituciones del Estado los despidos injustificados han ido en aumento, especialmente en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, en la que bajo la figura “No prorroga de Contrato Laboral”, se realizan despidos masivos al final de cada año, argumentando la terminación del contrato laboral, por lo tanto se promueven dichos procesos al año siguiente, por esa razón se toman en cuenta para la presente investigación los casos tramitados en la Cámara Segunda de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, durante los años 2005, 2006 y 2007, siendo elegida como unidad de análisis principal por ser en la que la mayoría de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería han interpuesto las respectivas demandas por despido injustificado.

En la Cámara Segunda de lo Laboral de la ciudad de San Salvador durante los años 2005, 2006 y 2007, se contabilizan CUARENTA Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo contra el Estado de El Salvador en el Ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería, de los cuales seis corresponden al año 2005, cuatro al año 2006 y treinta al año 2007. (Ver Anexo Nº 4); no obstante se desconoce la cantidad exacta de los trabajadores que fueron despedidos injustamente en ese periodo, ya que algunos habrán preferido no interponer la demanda correspondiente.

Para la realización del Estudio de Casos, se tomaron como muestra VEINTE PROCESOS de los que se presentaron en el año de 2007, ya que por motivos administrativos en la Cámara Segunda de lo Laboral solo se pudo tener acceso a esa cantidad de casos.

5.1.1.2. CASOS TRAMITADOS ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.

Como ya se dijo en capítulos anteriores, las Comisiones de Servicio Civil y el Tribunal de Servicio Civil, son los organismos competentes para la aplicación de la Ley de Servicio Civil, régimen jurídico principal de los Servidores Públicos.

El Tribunal de Servicio Civil es competente para conocer el Recurso de Revisión, de acuerdo al artículo 56 de la Ley de Servicio Civil, conociendo en segunda instancia de resoluciones emitidas por las Comisiones de Servicio Civil de las dependencias de la Administración Pública, confirmando o revocando la decisión de destitución o despido.

En el ejercicio de esta atribución el Tribunal de Servicio Civil en el periodo estudiado, no ha tenido conocimiento alguno de recursos de revisión interpuesto en contra de resoluciones de la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería que confirme o revoque despidos o destituciones de empleados de dicha Secretaría de Estado.

Para investigar la causa de la falta de casos de despidos o destituciones de empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería llevados hasta la segunda instancia que representa el Tribunal de Servicio Civil, se visitó directamente la Comisión de Servicio Civil de dicha Secretaría de Estado, llegándose a determinar como motivo el hecho que la misma Comisión no ha tenido conocimiento oficial de dichos casos durante los tres años objeto del presente estudio, a pesar de ser la única entidad competente para decidir administrativamente acerca de destituciones o despidos como sanción máxima a las faltas disciplinarias de los empleados de esa dependencia gubernamental.

Otra de las atribuciones del Tribunal de Servicio Civil es, conocer el procedimiento denominado: Nulidad de la Despido o Destitución, el cual se presenta en los casos en que el titular despide o destituye a un empleado sin seguir los procedimientos que ordena la Ley de Servicio Civil o sin mediar causa legal establecida, en éstos casos el Tribunal de Servicio Civil conoce directamente ante la solicitud del afectado en base del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil

Así también, hay casos en los que conoce en primera y única instancia el Tribunal de Servicio Civil, siendo estas las Injusticias Manifiestas, procedimiento respaldado en el artículo 13 letra b) de la Ley de Servicio Civil, que da base a que el empleado pueda interponer una demanda contra el funcionario o autoridad superior por actuar fuera del marco legal.

Otra oportunidad de actuación del Tribunal de Servicio Civil, es cuando debe evacuar alguna Consulta de acuerdo al artículo 13 literal “d” de la Ley de Servicio Civil referente a la aplicación de la Ley de Servicio Civil.

En el periodo señalado para efectuar la presente investigación, es decir los años 2004, 2005, y 2006, el Tribunal de Servicio Civil, ha conocido pocos procesos relativos a empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, es así como únicamente se identificó un caso interpuesto en el año 2004, en el cual se solicitaba la Nulidad de Destitución, mientras que en los años 2005 y 2006 no se presentó ningún caso.

5.1.2. PRESENTACIÓN DE DATOS

5.1.2.1. CASOS TRAMITADOS ANTE LA CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.

A continuación se presenta un breve resumen de los VEINTE Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo que se presentaron en el año de 2007 contra el Estado de El Salvador en el Ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que se tomaron como muestra para la realización del Estudio de Casos. (Ver Anexo N° 5).

En el caso **2 E / 07**, se condenó al Estado de El Salvador en el Ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería, al pago de las prestaciones laborales de ley, fundamentándose en el hecho de que la trabajadora había laborado durante veinte años para dicha institución, realizando un trabajo de carácter permanente regular y continuo, y por lo tanto el contrato de trabajo se considera de plazo indefinido, por lo cual se considera que es un despido injusto el que le realizaron al trabajador, ya que lo hicieron bajo la expiración del contrato, a pesar que en el mismo se estipuló que el contrato tendría vigencia durante un año.

En el mismo sentido, en el caso **3 E / 07**, la Cámara Segunda de lo Laboral, basándose en el hecho de que dicho trabajador laboró más de catorce años y que su trabajo fue de carácter permanente y continuo, condenó al Estado de El Salvador, al pago de las prestaciones laborales correspondientes al tiempo laborado.

En el caso **4 E / 07**, encontramos que la prestación de servicios que se cita, cae en el marco de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo como lo alegaba la Fiscalía, ya que la trabajadora laboró

durante dieciséis años, por lo que la Cámara, consideró que era de carácter permanente y dicha característica lo convierte en contrato de tiempo indefinido, condenando al Estado al pago de la indemnización por despido injusto y las prestaciones laborales.

Sucede algo peculiar en el Proceso **5 E / 07**, ya que la trabajadora demandante entró a laborar al Ministerio de Agricultura y Ganadería, bajo el régimen laboral de Ley de Salario, pero al llegar a los años que se requieren para jubilarse, los Jefes le sugirieron que se cambiara al Régimen Laboral de Contrato, pero que debía renunciar a su puesto y cambiarse de régimen para poderse pensionar, y basándose en el hecho de estar pensionada, se declaró inepta la acción de reclamo y se absolvió al demandado.

En el caso **6 E / 07**, se condenó al Estado de El Salvador, en el Ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de prestaciones laborales, basándose en que existe una relación laboral permanente entre la trabajadora y la institución, pues la demandante había laborado más de veintiún años en dicha dependencia estatal.

En el caso **7 E / 07**, la Cámara Segunda de lo Laboral concluyó que existe una relación laboral permanente, pues el trabajador había prestado sus servicios durante más de veinticinco años, considerando que el contrato de trabajo era de plazo indefinido, declaró que se trataba de un despido injusto, por lo que condenó al Estado de El Salvador en el Ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales correspondientes de acuerdo al Código de Trabajo.

En el caso **8 E / 07**, la Cámara Segunda de lo Laboral declaró inepta la demanda ya que la trabajadora había renunciado anteriormente a su plaza y

se había cambiado al régimen de Contrato Laboral, pues así se lo habían aconsejado, para recibir su pensión y su salario.

En el caso **9 E / 07**, se determinó que la terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono por vencimiento de contrato no procede, ya que la trabajadora laboró para tal institución mas de veintiséis años, realizando un trabajo permanente y continuo, por lo que el contrato de trabajo se considera por tiempo indefinido a pesar de tener plazo de vigencia establecido, por lo que se condenó al Estado al pago de las prestaciones laborales respectivas.

En el caso **10 E / 07**, el trabajador realizaba labores de personal permanente, por lo que la Cámara declaró que se trataba de un contrato realidad, que se considera como de plazo indefinido, por lo que el despido fue injusto y se condenó al Estado al pago de las prestaciones laborales.

En el caso **11 E / 07**, la parte demandada a través del Agente Auxiliar del Fiscal General de la Republica, alegó que el contrato celebrado entre el trabajador y la institución, era un Contrato Administrativo de Prestación de Servicios Personales, pero según la Cámara Segunda de lo Laboral, basándose en lo dispuesto en el artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, este no configura un contrato de esa naturaleza, ya que el trabajador realizaba labores permanentes y continuas en esta institución, configurándose de esta forma el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, por lo que se condenó al Estado de El Salvador al pago de Prestaciones Labores.

En el caso **12 E / 07**, la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo, a la vez no puede ser causal de terminación de contrato por vencimiento de este, ya que el contrato

de trabajo a que se refiere se considera con un plazo indefinido, por lo que se condenó al Estado de El Salvador al pago de las prestaciones laborales correspondientes.

En el caso **13 E / 07**, la terminación del plazo del contrato de trabajo no es válida, ya que el trabajador realizó las labores de forma continua y permanente, por lo que en el fallo se considera un contrato de plazo indefinido, según lo regula el artículo 25 del Código de Trabajo, basándose en eso se condenó al Estado al pago de las prestaciones laborales.

En el caso **14 E / 07**, el representante fiscal opuso excepción perentoria de falta de legítimo contradictor, porque el trabajador laboraba para la Escuela Nacional de Agricultura, alegando que dicha escuela posee autonomía y por consecuencia se tiene que demandar a la Escuela y no al Ministerio de Agricultura y Ganadería, pero la Cámara Segunda de lo Laboral consideró que dicha Escuela no posee personería jurídica propia, y que ésta forma parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería, a su vez se concluye que la prestación de servicios es continua y permanente, por lo tanto este contrato fue considerado de plazo indefinido, condenando al Estado de El Salvador al pago de prestaciones laborales de acuerdo a la ley.

En el caso **24 E / 07**, la parte demandada alegó excepción de terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono, porque el trabajador hizo mal uso de los instrumentos de trabajo, pero no lograron comprobar dicho acto, por lo que la Cámara basándose en el hecho de que la prestación era de carácter permanente y continuo, consideró dicho contrato como uno de plazo indefinido, por lo que el despido realizado a dicho trabajador es injusto, condenando al Estado de El Salvador al pago de las prestaciones laborales que establece el artículo 58 del Código de Trabajo.

En el caso **25 E / 07**, la representación fiscal opuso la excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, alegando que la Escuela Nacional de Agricultura no forma parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería, teniendo personería jurídica propia, pero la Cámara concluye que dicha institución depende de tal Ministerio, por lo tanto no procede dicha excepción y basándose en el hecho de que la prestación de servicios concuerda a lo dispuesto en el artículo 25 del Código de Trabajo, que establece que “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación”, condenó al Estado de El Salvador al pago de la indemnización correspondiente.

En el caso **26 E / 07**, la representación fiscal opuso la excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, argumentando que se debió demandar directamente a la Escuela Nacional de Agricultura, ya que ésta posee personería jurídica propia, pero en su fallo, la Cámara Segunda de lo Laboral estableció que dicha institución forma parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería, no siendo procedente la excepción alegada, además, la relación laboral entre demandante y demandado existe, realizando el primero labores de carácter permanente y continuo, con esta característica la Cámara Segunda de lo Laboral considera que dicho contrato laboral es de plazo indefinido, por lo que se condenó al Estado de El Salvador al pago de las prestaciones laborales.

El caso **27 E / 07**, se trata nuevamente de un demandante que laboró en la Escuela Nacional de Agricultura, alegando la representación fiscal que esta posee autonomía y por lo tanto se demandó a la institución equivocada, pero la Cámara concluye que dicha institución forma parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería, por lo que no procede lo alegado, a su vez concluye

que la relación laboral es de carácter permanente y continuo, por lo que la terminación del contrato laboral no existe, por tratarse de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, condenando de esta forma, al Estado de El Salvador al pago de las prestaciones laborales correspondientes.

En el caso **28 E / 07**, la Cámara concluye que la prestación de servicios laborales se dieron de forma continua y permanente, por lo que el contrato de trabajo es de tiempo indefinido, por esta razón concluye que el despido realizado al demandante es injusto, condenando al Estado de El Salvador al pago de prestaciones laborales de acuerdo a la ley.

En el caso **29 E / 07**, se condenó al Estado de El Salvador al pago de las prestaciones laborales, ya que el trabajador fue despedido de forma injusta, pues se comprobó durante el proceso, que la prestación de servicios que éste realizaba era de forma continua y permanente, por lo que el contrato de trabajo era de tiempo indefinido.

En el caso **30 E / 07**, al estudiar las pruebas presentadas por ambas partes, la Cámara concluye que el despido realizado basado en la terminación del contrato laboral, no procede, ya que la prestación de labores se daba de una forma continua y permanente, por lo que el contrato laboral es de tiempo indefinido, y condenó al Estado de El Salvador al pago de las prestaciones laborales que solicita el demandante.

5.1.2.2. CASOS TRAMITADOS ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.

Como se dijo anteriormente, en el Tribunal de Servicio Civil, con sede en la ciudad de San Salvador, solamente se presentó un caso contra el Estado de El Salvador en el Ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería, respecto a empleados de dicha dependencia administrativa durante los años 2004, 2005 y 2006; se comenta a continuación los resultados de dicho proceso, pero a la vez se presenta un cuadro resumen en el Anexo N° 6.

Proceso 112-2004. Nulidad de Destitución. El demandante alega que comenzó a trabajar en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el 3 de enero de 1976 bajo el régimen de Ley de Salario, teniendo casi veintiocho años de laborar en el dicha entidad, fue despedido el 23 de junio del año 2004, por instrucciones de los titulares de dicha Secretaría de Estado, a causa de presuntos desordenes administrativos sin seguir ningún procedimiento Jurídico-Administrativo, exigiéndole que firmara un documento de renuncia que no le permitían leer; nunca fue notificado de ninguna resolución escrita que amparara tal decisión.

La contestación de la demanda es en sentido negativo, manifestando el señor Ministro de Agricultura y Ganadería a través de su Apoderado, que el denunciante en ningún momento fue destituido de su cargo o empleo, que estaba laborando por contrato y que este venció, agregando que el denunciante desempeñaba el cargo de Jefe de División de la Dirección General de Sanidad Vegetal y Animal, anexando como prueba fotocopia del contrato de trabajo que no quiso firmar el demandante.

Siendo el caso que no se le prorrogó el contrato, el cual finalizó el 30 de junio de 2004, habiéndosele comunicado con 15 días de anticipación al

vencimiento del mismo, la decisión de no prorrogar dicho contrato. Argumentando también la autoridad demandada, que de acuerdo a los literales “s” y “y” del artículo 4, antes de la reforma de 2006 de la Ley de Servicio Civil, -ahora literales “l” y “m”-, no están comprendidos en la Carrera Administrativa “Las personas que prestan al Estado cualquier clase de servicio mediante contrato”, así como “Los funcionarios o empleados que desempeñan los cargos de Directores o Jefes de Departamento o Sección, en cualquier dependencia del Gobierno o Municipios”.

Corren agregados al proceso los documentos siguientes: El acta de Inspección, la Carta de Renuncia de plaza del 5 de noviembre de 1990, el Acuerdo de aceptación de renuncia del 31 de enero de 1991, Contrato N° 1 DGSVA/2003, el contrato N° 7 DGSVA/2004, el cual carece de fecha de contratación y de la firma del contratista y de contratado, estableciendo en la cláusula primera que el plazo de dicho contrato es de un mes contado a partir de la fecha de su firma y que su vencimiento es el 31 del mismo mes; así también esta agregada al proceso la Carta de Despido de fecha 23 de julio de 2004.

En dicho proceso, el Tribunal de Servicio Civil resolvió que el demandante se encontraba excluido de la Carrera Administrativa, ya que estaba nombrado bajo el sistema de contrato, tomando en consideración la competencia en razón de la materia, resolvió declararse incompetente para seguir conociendo la acción de Nulidad de Destitución intentada a través de la demanda, absolviendo al demandado de la acción incoada en su contra, pero dejando salvo el derecho de interponer la demanda respectiva ante la autoridad competente, en base al artículo 4 literal “s” de la ley de Servicio Civil antes de la reforma de 2006, ahora literales “l” y “m” de la misma disposición y cuerpo normativo.

5. 1. 2. 3. ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS.

Como parte de la presente investigación se realizaron entrevistas a diferentes personas conocedoras del tema objeto de estudio, entre ellos: al Secretario General del Tribunal de Servicio Civil, un miembro de la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería, al Jefe de la División de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería, y a algunos de los Trabajadores de dicho Ministerio que fueron afectados por el cambio de Régimen de Contratación. Quienes aportaron parte del conocimiento que poseen respecto a la problemática en cada una de las áreas en que se desempeñan.

La entrevista dirigida a la Comisión de Servicio Civil, se realizó al miembro propietario de la misma que funge como representante de los funcionarios y empleados que trabajan bajo el régimen de Ley de Salario en la respectiva dependencia de la administración.

Respecto a las personas afectadas por la problemática, se entrevistaron únicamente a cuatro trabajadoras que interpusieron su demanda contra el Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería ante la Cámara Segunda de lo Laboral por despido injusto efectuado en el periodo de tiempo que se estudia, siendo estos los casos más significativos, dentro de los que se observan los diferentes motivos por los cuales se cambiaron de régimen laboral.

A continuación se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a los informantes claves seleccionados para la obtención de datos relevantes al tema de investigación.

5.1.2.3.1. ENTREVISTA REALIZADA AL SECRETARIO GENERAL DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.

En la entrevista dirigida al Licenciado Juan Francisco Arévalo, Secretario General del Tribunal de Servicio Civil³⁰, quien ejerce ese cargo desde hace quince años, se determinó que conformidad con el artículo 15 de la Ley de Servicio Civil al Secretario General del Tribunal de Servicio Civil le corresponde el trabajo ordinario de esa institución, ya que los magistrados trabajan bajo el sistema de Dietas, es decir que se reúnen dos veces cada semana cuando los convoca Secretaria General.

De acuerdo al Licenciado Arévalo, el Tribunal de Servicio Civil constituye una segunda instancia para las resoluciones emitidas por las Comisiones de Servicio Civil, quienes conocen en primera instancia sobre Solicitudes de Despido, de Destituciones, de Rebaja de Categoría, de Suspensiones, de Multas, etc., cuando alguna de las partes esta inconforme con el fallo, y recurre por medio del Recuso de Revisión según los artículos 13 literal a) y 56 de la Ley de Servicio Civil. Teniendo el Tribunal de Servicio Civil gran incidencia en las resoluciones de las Comisiones de Servicio Civil, ya que puede Revocar, Confirmar, Modificar las Sentencias pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil.

Ante despidos o destituciones de los Empleados Públicos, en los que no se siguió el procedimiento establecido en el artículo 55 de la Ley de Servicio Civil o sin mediar causa legal, el Tribunal conoce directamente, en primera instancia ante la solicitud del afectado, en base del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, procedimiento denominado: Nulidad de la Despido o Destitución.

³⁰ Anexo N° 7.

Según explicó el Secretario del Tribunal de Servicio Civil, existen casos que conoce el Tribunal en primera y única instancia y que no conocen las Comisiones, estos son las Injusticias Manifiestas, procedimiento mediante el cual cualquier empleado público puede interponer una demanda por acciones que realicen las autoridades de la institución para la cual labora, que se efectúen fuera del marco legal; procedimiento respaldado en el Artículo 13 letra b) de la Ley de Servicio Civil.

Al consultarle acerca de cuantos casos de despido o destituciones de empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería han llegado a ser del conocimiento del Tribunal de Servicio Civil durante los años 2004, 2005 y 2006, el Licenciado Arévalo, nos contestó que se han dado casos tanto del Ministerio en sentido estricto, como de algunas Unidades descentralizadas, tales como, el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal, CENTA y la Escuela Nacional de Agricultura, ENA, en conjunto en el año 2004 hubieron tres casos, uno de Injusticia Manifiesta, uno de Nulidad de Destitución, así también una consulta; en el año 2005 no se presentó ningún caso, estando la posibilidad de que simplemente la Comisión respectiva haya conocido allí mismo, sin que se interpusiera recurso alguno; en el año 2006 se presento solo un caso de Nulidad de Despido, siendo interpuestos la mayoría de dichos casos contra el CENTA, solamente un caso se presentó directamente contra el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el de Nulidad de Destitución del año 2004.

Respecto de los Servidores Públicos, el Secretario del Tribunal de Servicio Civil, nos manifestó que existen tres regimenes laborales aplicables:

1. Ley de Salario, que se rigen por la Ley de Servicio Civil
2. Contratación laboral, que se rigen por el Código de Trabajo, y

3. Contratación de Servicios Técnicos, que se rigen por la ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Funcionarios Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.

En relación a la existencia de alguna garantía o protección a los empleados sujetos al régimen por Ley de Salario ante la imposición de un cambio de régimen laboral, el Secretario General del Tribunal de Servicio Civil nos respondió que la única posibilidad sería la Denuncia de Injusticia Manifiesta planteada en el artículo 13 lit. b) de la Ley de Servicio Civil, por lo cual todo empleado que sea trasladado de un régimen a otro de manera arbitraria, puede perfectamente avocarse al Tribunal de Servicio Civil a demandar al titular de la institución por cometer ese tipo de injusticia manifiesta, porque se atenta contra la Estabilidad Laboral, ya que nadie esta obligado a firmar algún documento en contra de su voluntad, y si desean despedirlo o destituirlo por negarse a firmar ese contrato tendrán que hacerlo siguiendo el procedimiento que establece la ley en mención en su artículo 55.

Por ultimo, se le consultó respecto a cómo debe entenderse la reforma al último inciso del artículo 30 de la Ley de Servicio Civil, que establece que la indemnización a la que tienen derecho los empleados por Supresión de Plaza, también es aplicable a los empleados cuya modalidad de servicios a sido mediante contratación permanente, según la cual manifestó que esa reforma se quedo corta, ya que tuvieron que haber reformado también el Artículo 4 de la ley en ese mismo momento y no se hizo, respecto a los empleados por contratos, ya que la exclusión de ellos quedó todavía vigente, esa reforma tuvo que ir ligada a la reforma del artículo 4 en cuanto a la supresión del lit. s) del mismo, que excluía a las personas que prestan sus servicios mediante cualquier tipo de contrato.

En la opinión del actual Secretario General del Tribunal de Servicio Civil, se puede indemnizar a los trabajadores de contrato toda vez que no programe nuevamente esa plaza en el Presupuesto General de la Nación. Si se despide a alguien antes de la terminación de contrato, se puede seguir el procedimiento ante el juzgado correspondiente para que se cumpla el contrato completo, pero no se puede pedir una indemnización si la plaza no ha sido suprimida, porque los fondos van a seguir utilizándose, lo que pasa es que a veces si el funcionario quiere despedir a algún trabajador por contrato, lo que hace es esperar la fecha de finalización del término de vigencia del contrato y no renovarlo, para ya no incurrir en ninguna responsabilidad. Y esta situación es calificada por el entrevistado como una inseguridad, que se da por que no se reformó el artículo 4 en su oportunidad, para incluir dentro de los beneficios que otorga la Ley de Servicio Civil a los trabajadores por contrato.

5.1.2.3.2. ENTREVISTA REALIZADA A LA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA.

En primer lugar se efectuó la entrevista a la Licenciada Elsy Guadalupe Arévalo, miembro propietaria de la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería³¹, quien forma parte de la misma desde el año 2003 a la fecha, por que fue reelecta en representación de los funcionarios y empleados que trabajan en dicha dependencia administrativa.

Para la representante de los funcionarios y empleados de dicha dependencia administrativa ante la Comisión de Servicio Civil, la función principal de la Comisión es velar por el respeto y protección de los derechos que poseen los funcionarios y empleados del Ministerio de Agricultura y

³¹ Anexo N° 8.

Ganadería, especialmente en lo relativo a la imposición de sanciones, ya que estas deben de imponerse por las causas y de acuerdo al procedimiento que establece la ley, por ser derechos ya adquiridos.

Se le consultó si la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura Y Ganadería, lleva el control del escalafón de los Funcionarios y Empleados que laboran en dicha dependencia de Estado, respondiendo que no, a pesar de ser una atribución que poseen de acuerdo al artículo 12 de la Ley de Servicio Civil, manifestando ignorar si en realidad la División de Recursos Humanos lleva ese control, y el por qué en el Ministerio de Agricultura y Ganadería no se le ha dado la importancia debida a dicha función establecida por ley. Agregando, que como Comisión, ni siquiera poseen el listado de las personas protegidas por la Ley de Servicio Civil en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, es decir, las personas nombradas por Ley de Salario, y que para obtenerla debe solicitarse a la Unidad de Recursos Humanos de dicha dependencia.

Mencionando además, que la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería, no recibe suficiente apoyo de parte de las autoridades de dicha dependencia estatal para el buen desempeño de sus funciones, o al menos no como debería de ser. Tampoco han recibido capacitaciones para la aplicación de la ley por parte del Tribunal de Servicio Civil durante los años que tiene de formar parte de la Comisión de Servicio Civil.

Respecto al procedimiento que se sigue en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, para realizar un despido o destitución de un empleado o funcionario, la miembro de la Comisión de Servicio Civil, nos manifestó que debe seguirse lo establecido en el artículo 55 de la Ley de Servicio Civil; aun

que en realidad en el tiempo que tiene de formar parte de la Comisión no se ha dado nunca esta figura, o al menos nunca se ha hecho del conocimiento oficial de la Comisión ese tipo de hechos, no han sido notificados de acuerdo al artículo 55 de la Ley de Servicio Civil; a nivel personal han conocido 3 ó 4 casos de despidos o destituciones por denuncias verbales de los mismos afectados, familiares o amigos, pero estos ya se habían efectuado y no pudo conocer en detalle los mismos.

En relación a los casos de no prorroga de los contratos laborales, aclara que de acuerdo a la Ley de Servicio Civil, las personas que prestan a las instituciones públicas cualquier clase de servicio mediante contrato se encuentran excluidos de la Carrera Administrativa, por lo tanto la Comisión de Servicio Civil, no tiene competencia para conocer casos de despidos de esos servidores públicos.

A pesar de ello, la representante de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería en la Comisión de Servicio Civil, considera que si en realidad se cumpliera con el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Civil, se garantizaría la Estabilidad de los empleados públicos, y no se dieran casos de despidos injustificados en ninguna institución pública.

Como recomendaciones para mejorar el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Servicio Civil en la protección de los derechos de los Servidores Públicos, sugiere un mayor apoyo por parte de las autoridades del mismo Ministerio de Agricultura, en el sentido de que se comuniquen previamente los despidos o destituciones a efectuar, y que se facilite el acceso de la información necesaria y por parte del Tribunal de Servicio Civil es importante que se realicen las capacitaciones pertinentes para un mejor desempeño de las funciones de la Comisión de Servicio Civil. Así como

también debe hacerse mayor énfasis en el cumplimiento real de la Ley de Servicio Civil.

5. 1. 2. 3. 3. ENTREVISTA REALIZADA AL JEFE DE LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

Para el Jefe de la División de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería, Licenciado Efraín Alfredo Segura ³², las funciones de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería, se refieren al reclutamiento, selección, contratación, capacitación, desarrollo, administración de las prestaciones y todo lo que tenga que ver con la elaboración de los documentos que respalden la toma de decisiones y acciones que se efectúen en relación al personal del ministerio, acuerdos, resoluciones, decretos, etc., del Sistema Integrado de Recursos Humanos en el M. A. G.

Las modalidades de prestación de servicios o formas de ingreso para laborar en el Ministerio de Agricultura y Ganadería son: Por Ley de Salario y por Contrato. Y la normativa de carácter laboral aplicable a los empleados y trabajadores del Ministerio de Agricultura son la Ley de Servicio Civil, que se aplica a todo el personal, aún a los que están por contrato, a pesar de estar excluidos de acuerdo al artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, esto de acuerdo al artículo 5 de la misma.

Algo muy importante que menciono el Licenciado Segura, es que en el Ministerio de Agricultura y Ganadería el Código de Trabajo no se aplica en la practica.

³² Anexo N° 9.

Respecto a la movilidad laboral entre los diferentes regimenes, el Jefe de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería, nos comentó que generalmente las personas que laboran por Contrato no quieren pasarse a Ley de Salario, por que ganan menos, por lo que la mayoría de plazas en el ministerio son por Contrato, usualmente lo que ocurre es que cuando hay una vacante, se puede conceder a alguien que está por Ley de Salario cambiar al régimen por Contrato en base al merito y a la aptitud. Según el Licenciado Efraín Segura, las causas más frecuentes de movilidad entre los diferentes regimenes laborales en el Ministerio de Agricultura y Ganadería son las promociones o ascensos.

El procedimiento para realizar un cambio de régimen laboral en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, es que las personas que deseen trasladarse de régimen, primero tienen que renunciar a la plaza que poseen para ocupar la otra.

De acuerdo al Jefe de la División de Recursos Humanos, los tipos de contratos laborales que se aplican en el Ministerio de Agricultura son: los Contratos de Servicios Personales o Laborales.

Los contrataciones que se dan para atender proyectos específicos, no corresponde a esa unidad llevar su control, ya que son financiados no con los fondos generales, sino por prestamos internacionales, en los cuales ya viene determinado su manejo de acuerdo a los términos de referencia que poseen. Para efectuar contrataciones de obras, bienes y servicios en la Administración Pública, generalmente se aplica la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública. Por lo que las relaciones con el personal contratado en estos casos no pueden considerarse propiamente relaciones laborales, serían Contratos Administrativos.

La característica de los contratos laborales que se firman en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, es que tienen una vigencia de un año y tienen un mismo modelo general, pudiendo estos renovarse.

El mecanismo de la prórroga o renovación de los contratos laborales, se da cuando el contrato se renueva conforme se aprueba el Presupuesto General de la Nación, es decir cada año, previamente se chequea que no hay problemas en reportar las plazas, para que nadie de los que están contratados y que no ha tenido problemas disciplinarios, se quede sin empleo el próximo año.

En el Ministerio de Agricultura y Ganadería existe el control disciplinario del personal que labora, el cual es responsabilidad de cada uno de los Directores de Unidad. El procedimiento sancionatorio para el personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería, no es ante la Comisión de Servicio Civil, es interno, el Director de Unidad en caso de alguna falta por parte de un empleado, hace primero una amonestación verbal, luego una escrita, hasta llegar a la sanción más grave.

Según el Jefe de Recursos Humanos de la entidad que se estudia, la terminación de las relaciones laborales en el Ministerio de Agricultura, no obedecen a despidos, por ello no se ve el procedimiento que establece el artículo 55 de la Ley de Servicio Civil, sino que simplemente hay vencimientos de contratos.

Cuando se le consultó referente al procedimiento que se sigue en el Ministerio de Agricultura y Ganadería para efectuar un despido o una destitución de un empleado o trabajador, el Jefe de la División de Recursos Humanos nos manifestó que estas deben hacerse conforme a la ley. No pudiendo los jefes de unidad o departamento despedir o destituir a un

empleado, es el Jefe de la Unidad Primaria, es decir el Ministro o quien lo representa; por lo que para proceder a un despido o destitución, primero se tiene que gestionar ante el despacho ministerial.

Acerca de las funciones de la División de Recursos Humanos, en cuanto a los despidos de los empleados y trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, nos dijo que si ya esta la decisión de no renovar el contrato, se debe oficializar tal decisión, se hace el acuerdo o la resolución para que quede la plaza sin ocupante, y sustituir al empleado si es necesario.

En relación a las atribuciones de la Comisión de Servicio Civil, en cuanto a los despidos de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, dijo de manera escueta que le corresponde lo que la ley le determina.

Al solicitarle al Jefe de la División de Recursos Humanos, su opinión acerca de cómo debe entenderse la reforma al último inciso del artículo 30 de la Ley de Servicio Civil, que establece que la indemnización a la que tienen derecho los empleados afectados por una supresión de plazas también es aplicable a los empleados cuya modalidad de servicios a sido mediante contratación permanente, nos expresó que en el Ministerio de Agricultura no hay contrataciones por tiempo indefinido, todos tienen plazo, por lo que no sabría decir a que se refiere ese artículo de la ley.

Por ultimo, se le solicitó su apreciación acerca de las resoluciones de la Cámaras de lo Laboral respecto a los casos de No Renovación de Contrato Laboral, manifestando que esa es una nueva jurisprudencia que tiene tinte político, ya que dependiendo de quienes sean los magistrados así resolverán, pues, hasta hace poco se ha empezado a resolver de esa forma,

además la aplicación no es uniforme, ya que no a todas las personas que no les renuevan el contrato los indemnizan.

5. 1. 2. 3. 4. ENTREVISTA REALIZADA A TRABAJADORES DESPEDIDOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA, QUE INICIALMENTE LABORABAN BAJO EL RÉGIMEN DE LEY DE SALARIO Y FUERON TRASLADADOS AL RÉGIMEN DE CONTRATO.

Se les realizó una entrevista de quince preguntas a cuatro trabajadoras de los que intervinieron en los veinte procesos que se tomaron como muestra para la realización del estudio de casos de la presente investigación, dichas preguntas se referían a la relación laboral que las unía con el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el origen y forma de finalización de la misma, así como también las consecuencias que originó el cambio de régimen laboral que experimentaron. (Ver Anexo N° 10).

Entrevista 1: Realizada a la señora Marcia Patricia Serrano Piche ahora de Mejía, quien trabajó mas de veintiún años en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, ingresando a laborar bajo el régimen laboral de Ley de Salario, pero luego se cambió de régimen, ya que la presionaron, y le dijeron que si no se cambiaba, la iban a despedir, por tal razón ella prefirió cambiarse de régimen. Laboró durante trece años bajo el régimen laboral de contrato, ya que en el año 2006 la despidieron bajo la causal de finalización de contrato, pero también manifestó que al cambiarse de régimen mejoró su salario, pero a la vez quedo desprotegida en sus derechos, ya que cuando estaba bajo el régimen de Ley de Salario tenía mayores garantías laborales, las cuales al cambiarse de régimen las perdió, y considera que los trabajadores bajo el régimen laboral de contrato no tienen beneficios, ya que están propensos a

perder sus trabajos, y concluye en que los empleados bajo el régimen laboral de Ley de Salario tienen mayor estabilidad laboral.

Entrevista 2: Realizada a la señora Doris Elizabeth Reyes López., quien laboró mas de veintiún años en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, ingresando a dicha institución bajo el régimen laboral de Ley de Salario, pero luego, se cambio al régimen laboral de Contrato, ya que los jefes le dijeron que si quería mejorar su salario, tenía que cambiarse de régimen. Laboró durante once años bajo el régimen laboral de contrato, ya que en el año 2006 la despidieron bajo la causal de finalización de contrato, expresando además que cuando se cambio de régimen laboral mejoró un poco su salario, y que cuando estaba bajo el régimen de Ley de Salario tenía mayores garantías laborales, pero cuando se cambió de régimen, las perdió; ya que los trabajadores bajo el régimen de contrato les violan más sus derechos, pues sus garantías son mínimas. Y finaliza diciendo, que según su experiencia el régimen laboral de Ley de Salario da mayor protección a los empleados.

Entrevista 3: Realizada a la señora Gladys Alfaro Flores de Álvarez, quien trabajó aproximadamente veintiséis años en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, iniciando sus labores en dicho Ministerio bajo el régimen laboral de Ley de Salario, pero luego se cambio al régimen laboral de Contrato, ya que en dicha institución le sugirieron que renunciara a su plaza, y así podría pensionarse y a la vez trabajar bajo el régimen de contrato. Trabajó durante siete años bajo el régimen laboral de contrato, ya que en el año 2006 la despidieron alegando finalización de contrato, manifiesta que tuvo mejoras económicas, pero que también perdió estabilidad laboral. Concluye que si hay diferencias entre los regimenes laborales, ya que con el régimen de Ley de Salario hay mayor protección respecto a su estabilidad laboral.

Entrevista 4: Realizada a la señora Maria Teresa García Bonilla ahora de Servellón, quien trabajó veintiséis años en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, iniciando sus labores bajo el régimen laboral de Ley de Salario, pero luego se cambió de régimen laboral de contrato, por que así podría mejorar su salario, laboró durante dos años bajo el régimen laboral de contratación, ya que en el año 2006 la despidieron bajo la excusa de finalización de contrato, expresando que obtuvo una leve mejora en su salario, pero a cambio de pasarse al régimen laboral de contrato, perdió su estabilidad laboral, ya que cuando estaba bajo el régimen de ley de salario tenía mayores garantías laborales, que si obtuvo beneficios, pero a lo largo la perjudicó ya que perdió su trabajo. Concluyendo en que la diferencia más significativa entre los dos regimenes, es que los que están bajo Ley de Salario tienen mayor protección en su trabajo.

5. 2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Posteriormente de haber procesado la información obtenida a través del estudio de los casos que se tramitaron en la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador y en el Tribunal de Servicio Civil; se hará un análisis de los casos seleccionados que se tramitaron en los organismos competentes para conocer de las demandas planteadas contra el Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería, por Despidos o Destituciones Injustificadas.

5. 2. 1. CASOS TRAMITADOS ANTE LA CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.

De los VEINTE casos presentados ante la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador, en el año 2007, en DIECIOCHO de ellos, se falló a

favor del trabajador demandante, condenando al Estado de El Salvador en el Ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el artículo 58 del Código de Trabajo, ya que la Cámara estableció que se trataban de despidos injustificados, a pesar de que los trabajadores por una circunstancia u otra se cambiaron de régimen de Ley de Salario al régimen de Contratación.

La Fiscalía General de la República en representación del Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería, alegaba una terminación de contrato laboral sin responsabilidad para el patrono, ya que todos los contratos tenían señalado como plazo de duración un año.

La Cámara Segunda de lo Laboral luego de su razonamiento, concluyó en muchos casos que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido, según el artículo 25 del Código de Trabajo, el cual establece que “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación”.

En todos los casos presentados, las labores que realizaban los demandantes eran de carácter permanente y continuo, los trabajadores despedidos desempeñaban cargos administrativos necesarios para el buen funcionamiento de dicho ente gubernamental, estas labores no pueden ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; por lo que la terminación del contrato laboral no procede.

Al establecer la Cámara que se trataban de despidos injustificados y condenar al Estado al pago de las prestaciones laborales correspondientes, afirma que la acción estatal de alegar una terminación de contrato laboral sin responsabilidad para el patrono por vencimiento del plazo no esta apegada a

la ley, ya que va en contra de los derechos de los trabajadores, específicamente en contra del derecho a la Estabilidad Laboral.

5.2.2. CASOS TRAMITADOS ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.

En el caso tramitado ante el Tribunal de Servicio Civil contra el Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería, se determinó que el demandante se encontraba excluido de la Carrera Administrativa, por el hecho de laborar bajo el sistema de contrato; y basándose en la competencia en razón de la materia, el Tribunal de Servicio Civil resolvió declararse incompetente de conocer la acción de Nulidad de Destitución intentada. Esto a pesar de que el trabajador demandante había iniciado sus servicios bajo el régimen de Ley de Salario, y que éste haya desempeñado su cargo durante mas de veintiocho años. La declaratoria de incompetencia se basa según el Tribunal de Servicio Civil, en el hecho de que los empleados públicos una vez trasladados al régimen de Contratación, ya no están protegidos por la Ley de Servicio Civil, y por lo tanto ya no pueden avocarse al Tribunal de Servicio Civil para garantizar la protección de los derechos que poseen como Servidores Públicos.

En base a dicha resolución, podemos concluir que los empleados públicos una vez ingresan al régimen de Contratación Laboral, están supeditados a los términos del contrato mismo, y una vez vencido este, ya no poseen el derecho a la protección de su estabilidad laboral; esto último es confirmado por las sentencias de la Sala de lo Constitucional de la Corte

Suprema de Justicia en los procesos de Amparo, en relación a la titularidad o no del Derecho a la Estabilidad Laboral para los Empleados Públicos.³³

Pero tal como lo establece el Tribunal de Servicio Civil, los trabajadores afectados aun poseen el derecho de interponer la demanda respectiva ante la autoridad competente, en este caso, por estar unidos laboralmente al Estado por medio de un Contrato Individual de Trabajo, serían competentes jurisdiccionalmente, las Cámaras de lo Laboral, con sede en la ciudad de San Salvador.

³³ Sentencias de Amparo del día 12 de julio de 1999, Ref. 128-98, del 09 de julio de 1999. Ref. 158-97 y del 25 de abril de 2000, Ref. 938-99.

CAPITULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El objetivo de toda investigación social, es identificar una situación problemática de acuerdo a la realidad social, económica o jurídica, en un momento histórico determinado, detallando los diferentes aspectos o sujetos intervinientes y la forma en que estos interactúan en la problemática, las causas que lo generen, etc., y una vez analizado esto, buscarle posibles respuestas o soluciones a dicha situación, las cuales son plasmadas a través de la Hipótesis, ya que ello es el fundamento de la realización de tal estudio.

Con la presente investigación, se pretendía investigar: “¿Cuál es la incidencia del cambio de régimen de Ley de Salario al régimen de Contratación en la Estabilidad Laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006?”.

Y para comprobar dicha incidencia, se establecieron hipótesis o teorías de trabajo, que una vez verificadas dan como resultado conclusiones y respuestas certeras a dicha problemática.

Las posibles soluciones al problema planteado, se establecen a partir del proceso de verificación de las hipótesis planteadas, que se realizó de acuerdo a la metodología planteada, es decir, por medio del estudio de la teoría y de la normativa aplicable a los servidores públicos, de la extracción de los resultados obtenidos de las fuentes de información material, de las unidades de observación, de las muestras seleccionadas para la realización de los estudios de caso y de las entrevistas que se les realizaron a los informantes claves.

6. 1. CONCLUSIONES.

❖ En el Ministerio de Agricultura y Ganadería, durante los últimos años, se han estado efectuando cambios de régimen laboral de Ley de Salario a régimen de Contratación en los empleados que laboran en dicha institución estatal. Siendo el caso que durante los años 2004, 2005 y 2006, un gran número de personas se han quedado sin trabajo, no precisamente debido a un despido, sino como resultado del vencimiento del plazo señalado en el contrato de trabajo y la consecuente decisión estatal de no renovar dicho contrato, no tomando en consideración la antigüedad del trabajador.

❖ El cambio de régimen laboral efectuado a los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, incide en su situación económica y jurídica - laboral. En el aspecto Jurídico-laboral, pierden los derechos que poseían al estar comprendidos en la Carrera Administrativa, específicamente, el derecho a la Estabilidad Laboral. En el aspecto económico, al no renovarse el contrato laboral, los trabajadores son despedidos de hecho, perdiendo así, su principal fuente de ingresos para el sustento de su familia.

❖ El cambio de régimen laboral de Ley de Salario a Contratación, ocasiona la exclusión de los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, en el goce de los derechos que establece la Ley de Servicio Civil, entre ellos el derecho a la Estabilidad Laboral, el derecho de Ascenso y el derecho a la Antigüedad; ya que se entienden pertenecer únicamente a los empleados sujetos al régimen de Ley de Salario; consecuentemente, al cambiarse de régimen, los trabajadores, quedan fuera de la protección que establece dicho cuerpo normativo.

❖ En base al estudio de la normativa aplicable a las diferentes categorías de Servidores Públicos, especialmente el artículo 219 de la Constitución y el artículo 29 literal a) de la Ley de Servicio Civil, podemos afirmar que el régimen laboral de Ley de Salario otorga más beneficios a los Empleados Públicos en general. Pero, ante el cambio de régimen laboral, resulta ineficaz como instrumento de protección de la Estabilidad Laboral; ya que no contempla ninguna disposición que prohíba el cambio de régimen laboral de Ley de Salario a Contratación Individual, o al menos un artículo que regule las condiciones y la forma de efectuar dicho cambio, sin que se desmejore la situación jurídica del trabajador.

❖ La incidencia del cambio de régimen laboral efectuado a los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, se puede evidenciar principalmente en dos momentos diferentes, jurídicamente se observa al momento de efectuarse el cambio de régimen, en el cual, pierden los derechos que poseían como empleados protegidos por la Ley de Servicio Civil; y en un segundo momento, cuando la Administración Pública decide prescindir de la prestación de servicios que efectúa el trabajador, basándose en el vencimiento del plazo de vigencia del contrato de trabajo.

❖ La práctica de No renovación o No Prorroga de Contratos Laborales, constituye realmente una forma de efectuar despidos injustificados en las instituciones públicas, que conllevan una vulneración de los derechos laborales de los Servidores Públicos por parte del mismo Estado, lo cual es contradictorio a lo que establece el artículo 219 de la Constitución, ya que el Estado, debería ser el primero en garantizar los derechos de los ciudadanos, especialmente el derecho a la Estabilidad Laboral del personal a su servicio.

❖ La mayoría de las resoluciones de la Cámara Segunda de lo Laboral de la Ciudad de San Salvador, en las demandas interpuestas contra Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería en el año 2007, (DIECIOCHO de los VEINTE que se tomaron como muestra), fueron condenatorias en cuanto al pago de la Indemnización por Despido Injusto y demás prestaciones laborales establecidas en el artículo 58 Código Trabajo, basándose en el artículo 25 inciso 1 del Código de Trabajo y considerando que los contratos celebrados eran por tiempo indefinido, ya que el trabajador desempeñaba labores de carácter permanente y continuo en la institución administrativa señalada. Es decir que aunque en los contratos laborales se señale plazo para su terminación”. la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador es lo que determina si el contrato de trabajo es por tiempo indefinido o si puede establecerse un plazo de vigencia.

❖ La terminación del plazo de vigencia de los contratos de trabajo que se celebran en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, no es válida como causal de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrono, en este caso, el Estado; ya que la prestación de servicios es de carácter continua y permanente, por lo que el contrato laboral no puede ser considerado de plazo determinado, por que cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, así lo dispuso la Cámara Segundo de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, en la mayoría de los casos tramitados durante los años 2005, 2006 y 2007, razón por la cual, se condena al Estado de El Salvador en el Ramo de Agricultura y Ganadería al pago de una indemnización por el tiempo de servicio prestado en dicha institución.

- ❖ Los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que realizaron el cambio de régimen laboral de Ley de Salario al de Contratación, ignoraban los efectos jurídicos que esto le ocasionaría, y lo hicieron debido al temor de perder sus empleos y a la necesidad de obtener un mejor salario.

- ❖ El aumento de salario percibido por los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería que se cambiaron al régimen de Contratación, no compensa la pérdida de los derechos que gozaban como empleados bajo el régimen de Ley de Salario.

- ❖ El cambio de la forma ingreso o de contratación del personal que labora al servicio del Estado, del régimen de Ley de Salario al régimen de Contratación, es una práctica que prepondera actualmente en varias dependencias gubernativas. Que obedece a una estrategia adoptada durante los últimos años en nuestro país, que pretende tener personal removible fácilmente sin efectuar indemnizaciones proporcionales al tiempo laborado.

6. 2. RECOMENDACIONES.

De acuerdo a las conclusiones planteadas anteriormente haremos las siguientes recomendaciones:

- ❖ Se recomienda a la Asamblea Legislativa, reforme la Ley de Servicio Civil, en el sentido de que se incluya un artículo que prohíba a las instituciones gubernamentales, realizar cambios de régimen laboral a los empleados públicos; ya que estos cambios vulneran el derecho a la estabilidad laboral que les otorga la Constitución de la República en su

artículo 219 y el artículo 29 de la Ley de Servicio Civil; o que por lo menos, se regule un procedimiento, el cual antes de efectuar el cambio, se reconozca la antigüedad en el cargo a los empleados, recompensándoles la pérdida de los derechos que poseen al formar parte de la Carrera Administrativa, por medio de la correspondiente indemnización proporcional al tiempo laborado, a fin de no desmejorar su situación laboral. Protegiendo de esta forma a los trabajadores ante dichos actos arbitrarios que vulneran los derechos laborales de los servidores públicos por parte del mismo Estado.

❖ A las Autoridades del Ministerio de Agricultura y Ganadería, se les hace un llamado para que brinden apoyo y colaboración a la Comisión de Servicio Civil de dicha Secretaría de Estado, y que trabajen conjuntamente, así como lo estipula la Ley de Servicio Civil, para darle un efectivo cumplimiento a lo que esta establece, en cuanto a la coordinación que debe existir entre estas ambas al momento de efectuar un despido o destitución a los empleados, y así obtener un procedimiento justo.

❖ Se les exhorta a las Autoridades del Ministerio de Agricultura y Ganadería, para que cumplan el procedimiento establecido en el artículo 55 de la Ley de Servicio Civil, en el sentido de comunicar por escrito a la Comisión de Servicio Civil de dicha Secretaría de Estado, su decisión de despedir o destituir a algún empleado, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y proponiendo la prueba de éstos. Y cumplir de esta manera la garantía constitucional del Juicio Previo y el Derecho de Defensa que tiene todo ciudadano antes de ser privado de algún derecho.

❖ Se recomienda a la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que cumplan con la Ley de Servicio Civil, respecto a sus atribuciones y facultades, y a su vez se les invita a promover la divulgación de la Ley de Servicio Civil, para que los trabajadores tenga conocimiento de las garantías laborales que tienen derecho estando bajo el régimen laboral de Ley de Salario, y así poder proteger a los empleados ante un posible cambio arbitrario de régimen laboral.

❖ Se solicita al Tribunal de Servicio Civil, que brinde capacitaciones referentes a la aplicación de la Ley de Servicio Civil, a la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería, a efecto, de que tengan el conocimiento preciso para que cumplan a cabalidad las atribuciones que posee. Así también se recomienda que solicite a la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería, los informes de cada uno de los empleados, que laboran en dicha institución, y así llevar un verdadero control de los empleados que se encuentran bajo el régimen de Ley de Salario, para lograr el cumplimiento de las obligaciones y atribuciones que la ley les manda.

❖ Se recomienda a los empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que tengan mayor información sobre los derechos que poseen al estar bajo el régimen de Ley de Salario, para que tengan conocimiento de las consecuencias jurídicas que tendrían al cambiarse de régimen laboral.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS

ARROYO HERRERA, JUAN FRANCISCO. “**Régimen Jurídico Del Servidor Público**”, Editorial Porrúa. México 2004.

BAÑOS PACHECO, ORLANDO. “**La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador**”, Corte Suprema de Justicia, Sección de Publicaciones. San Salvador, El Salvador 1999.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. “**Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Constitucional**”. El Salvador 2000.

DE LA CUEVA, MARIO, “**El Nuevo Derecho Mexicano**”, Editorial Porrúa. S.A. 6ª Edición. México 1991.

OSORIO, MANUEL, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1999.

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. “**La Contratación Laboral en Las Administraciones Públicas**”, Editorial Aranzandi, S.A. España 2003.

ZAMORA CASTILLO, LUÍS Y OTROS. “**Tratado de Política, Laboral y Social**”, Tomo III. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1976.

TESIS

AQUINO AGUILAR, YOLANDA GUADALUPE. “**La ley del servicio civil como garante de la estabilidad laboral de los Empleados Municipales**”. Universidad de El Salvador. Tesis. El Salvador. 1998.

LEGISLACIÓN

Constitución de la República de El Salvador de 1983. Órgano Legislativo (Asamblea Constituyente), Constitución N°: 38 de 15 diciembre de 1983. Publicado en Diario Oficial N° 234, Tomo N° 281 de 16 de diciembre de 1983.

Código de Trabajo. Decreto Legislativo N° 15 de 23 de junio de 1972. Publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236 de 31 de julio de 1972.

Disposiciones Generales de Presupuestos. Decreto Legislativo N° 3 de 23 de diciembre de 1983. Publicado en el Diario Oficial N° 239, tomo 281 de 23 de diciembre de 1983.

Ley del Servicio Civil. Decreto Ley N° 597 de 24 de noviembre de 1961. Publicado en Diario Oficial N° 239, Tomo 193 de 27 de diciembre de 1961.

Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia en los Funcionarios y Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa. Decreto Legislativo N° 459 de 8 de marzo de 1990. Publicado en Diario Oficial N° 80, Tomo N° 306 de 31 de marzo de 1990.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de noviembre de 1948.

Carta Internacional de Garantías Sociales. Proclamada en la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro, en el año de 1947.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Resolución 2200 A (XXI), de la Asamblea General de las Naciones Unidas
aprobada el 16 de diciembre de 1966.

DOCUMENTOS ELECTRONICOS

ENCICLOPEDIA MICROSOFT ENCARTA 2003. © 1993-2002 Microsoft
Corporation. / Derecho laboral / Derecho del Trabajo. Marzo 2007.

[http:// es. wikipedia. Org / wiki / Derecho laboral / Principio de continuidad
laboral/Principio de primacía de la realidad/Contrato individual de trabajo.](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral)
Marzo 2007.

[http:// www. uca. edu.sv / acervo / abaco / opac / búsqueda / funciones del
estado, banco mundial.](http://www.uca.edu.sv/acervo/abaco/opac/busqueda) Junio 2007.

ANEXOS

ANEXO N° 1. FUNCIONES DEL ESTADO DE ACUERDO AL BANCO MUNDIAL.

	Funciones mínimas	Funciones intermedias	Funciones activistas
Corregir fallos de mercado	Provisión de Bienes Públicos Puros	Externalidades Educación básica Protección ambiental	Regulación de la Actividad Privada Intervención de los mercados Fusiones y adquisiciones
	Defensa de ley y el orden Derechos de propiedad Política macro-económica Salud pública	Regulación de Monopolios Regulación de servicios básicos Defensa de la competencia	
		Información Asimétrica Seguros (Salud, vida, pensiones) Regulación de actividades financieras Protección del Consumidor	
Mejorar la equidad	Ayuda a la pobreza Políticas antipobreza Actuación ante catástrofes	Provisión de Seguro Social Pensiones redistributivas Ayudas familiares Subsidio de desempleo	Redistribución Redistribución de activos

* Tomado de www.uca.edu.sv

ANEXO Nº 2. DIFERENCIAS ENTRE LOS REGIMENES LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

	LEY DE SALARIO	CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	CONTRATACION PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES
Ley que los regula	Ley de Servicio Civil.	Código de Trabajo.	Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; Disposiciones Generales del Presupuesto.
Origen de la relación	Acto Administrativo: Nombramiento.	Contratación Individual de Trabajo.	Contrato de Prestación de Servicios Profesionales
Incorporación a la carrera administrativa	Si están comprendidos en la Carrera Administrativa.	No están comprendidos en la Carrera Administrativa.	No están comprendidos en la Carrera Administrativa.
Garantía en caso de despido	<p>No existe derecho a indemnización por despido injusto, solo nulidad del acto impugnado, restitución del cargo y responsabilidad patrimonial.</p> <p>Existe derecho a indemnización solo en caso de que el funcionario o empleado cesare en sus funciones por supresión de plaza. Art. 30 L. S. C. Los funcionarios o empleados cuya modalidad de prestar sus tienen los mismos beneficios, servicios al estado ha sido mediante contratación permanente, Art. 30 inc. final.</p>	Derecho a indemnización por despido injustificado.	No existe derecho a indemnización por despido injustificado una vez finalizado el contrato.

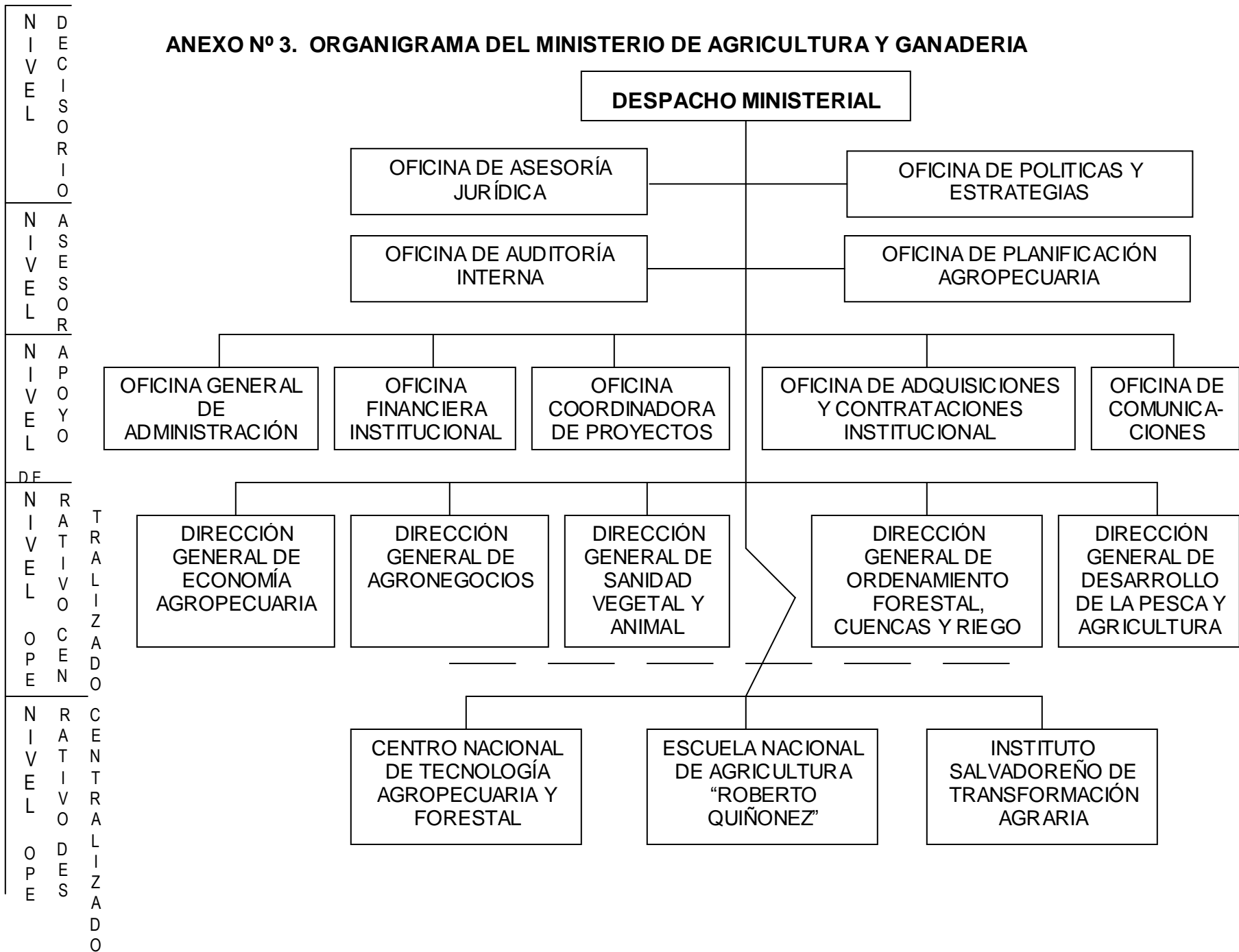
	LEY DE SALARIO	CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	CONTRATACION PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES
Derechos que poseen	<p>Art. 29 ley de Servicio Civil: a) De permanencia en el cargo o empleo. en consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley;</p> <p>b) De Ascenso;</p> <p>c) Viáticos y devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuvieren asignados el cargo o empleo para que han sido nombrados; y sólo podrán hacerse los descuentos autorizados por la ley;</p> <p>d) De asuetos, vacaciones y licencias que señalan las leyes respectivas;</p> <p>e) De sobresueldos o aguinaldos en el mes de diciembre de cada año, en la forma y con las limitaciones que determine el decreto respectivo;</p> <p>f) De examinar los libros de registros que lleven las Comisiones o Tribunal de Servicio Civil,</p>	<p>Derecho a no ser despedido sin justa causa;</p> <p>Derecho a recibir una indemnización, Art. 38 ordinal 11º cn., y Art. 58 y 59 C. Tr.</p> <p>Garantías establecidas en el código de trabajo, en lo referente a duración del contrato, causales para darlo por terminado, indemnización por despido injusto o el reintegro a la actividad laboral, etc.</p>	<p>Garantía de audiencia;</p> <p>Las condiciones previamente pactadas en el contrato.</p> <p>Derecho a una retribución económica, denominado generalmente "honorarios".</p>

	LEY DE SALARIO	CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	CONTRATACION PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES
	<p>enterarse de las calificaciones que de sus servicios hagan sus superiores y de hacer, en su caso, los reclamos pertinentes;</p> <p>g) De jubilación, pensión, retiro o montepío conforme a las leyes especiales sobre esta materia; y</p> <p>h) De funerales por cuenta del estado o del municipio, en la cuantía que determine el reglamento.</p> <p>Art. 30.-si el funcionario o empleado cesare en sus funciones por supresión de plaza, tendrá derecho a recibir una indemnización proporcional al sueldo y al tiempo laborado.</p>		
Causas de terminación de la relación laboral	Solo por causa legal, Supresión de plaza Art. 3, Despido-causas. Art. 53 de la Ley de Servicio Civil, Destitución Art. 54 I. S. C.	Terminación del Contrato, Capitulo VII, Sin Responsabilidad Patronal, Art. 50; Con Responsabilidad Patronal Art. 53; Por Mutuo Consentimiento o Renuncia Art. 54. Por Despido Art. 55.	Terminación del contrato.

	LEY DE SALARIO	CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	CONTRATACION PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES
Procedimiento previo a la destitución o remoción	Procedimiento Art. 55- 57. Ley de Servicio Civil.	De acuerdo al Código de Trabajo, Libro IV, Título II, Capítulo I, Art. 378-466.	Causas legales. Arts. 4, 5, 6 y 7 Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.
Autoridad competente	Las Comisiones de Servicio Civil, en primera instancia, y el Tribunal de Servicio Civil, en segunda instancia. Art. 55 y 56, Ley de Servicio Civil.	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.	Juez de Primera Instancia que conozca en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo. Art. 4 L. R. G. A. E. P. N. C. A. En lugares donde no hubiere Juez de Primera Instancia en Materia Civil, conocerá el Juez de Paz de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo. Art. 7 L. R. G. A. E. P. N. C. A.

	LEY DE SALARIO	CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	CONTRATACION PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES
Derecho a la estabilidad laboral.	<p>Gozan de amplia estabilidad o permanencia, de acuerdo al Art. 219 Cn. según el cual se instituye la carrera administrativa; estableciendo que la ley regulará el servicio civil, y garantizara a los empleados públicos la estabilidad en el cargo.</p> <p>De acuerdo al Art. 29 L.S.C.- los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa gozan del derecho de permanencia en el cargo o empleo.</p> <p>En consecuencia, no pueden ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca la ley;</p>	<p>Consiste en el derecho a impedir su remoción arbitraria y discrecional dentro del plazo de vigencia del contrato. Es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia del contrato.</p>	<p>Consiste en el derecho a impedir su remoción arbitraria y discrecional dentro del plazo de vigencia del contrato.</p> <p>Es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia del contrato.</p>
Alcance del derecho a la estabilidad laboral.	<p>Gozan de amplia Estabilidad Laboral</p>	<p>La estabilidad laboral estará condicionada por el plazo de vigencia de aquél.</p>	<p>Condicionada por los términos del contrato.</p>
Existencia de subordinación	<p>Existe Dependencia o Subordinación laboral, en relación con el Superior jerárquico.</p>	<p>El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador.</p>	<p>No existe dependencia profesional o técnica.</p>

ANEXO Nº 3. ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA



ANEXO N° 4. CUADRO GENERAL DE DEMANDAS CONTRA EL ESTADO DE EL SALVADOR INTERPUESTAS POR TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA POR DESPIDO INJUSTO Y OTRAS PRESTACIONES LABORALES, ANTE LA CÁMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR, DURANTE LOS AÑOS 2005, 2006 Y 2007.

Año	Nº	Referencia	Nombre del Trabajador
2005	1	1E / 05	Gloria Alicia Lemus Sánchez
	2	5E / 05	Alex Rogelio Sorto Rivera
	3	6E / 05	Numan Tylor González Hernández
	4	7E / 05	Jorge Alberto Meléndez Melara
	5	8E / 05	Rodolfo Napoleón Castillo Hernández
	6	20E / 05	Danilo Vásquez Aguirre
2006	1	3E / 06	Juan Antonio Penado Ulloa
	2	32E / 06	Ana Maria Zaldívar de Cañas
	3	33E / 06	Verónica Cristina Navascues Tello
	4	34E / 06	Alicia Margarita Pérez Ramírez
2007	1	2E / 07	Yanira Ancheta de Pérez
	2	3E / 07	Elmer Miguel Villalobos Orellana
	3	4E / 07	Maria Teresa García Bonilla
	4	5E / 07	Gladys Alfaro Flores de Álvarez
	5	6E / 07	Doris Elizabeth Reyes de López
	6	7E / 07	Delmy Elinor Pérez de Martínez
	7	8E / 07	Nery Ascencio Canizales de Solito
	8	9E / 07	Marcia Patricia Serrano Piche ahora de Mejía
	9	10E / 07	Mauricio Antonio Mena Rodríguez
	10	11E / 07	Alfredo Guevara Jiménez
	11	12E / 07	Eliseo Cubías López

Año	Nº	Referencia	Nombre del Trabajador
	12	13E / 07	Alex Pablo Vásquez Cabrera
	13	14E / 07	José Manuel Cuellar Zometa
	14	15E / 07	Katya Weil Sosa
	15	16E / 07	Mauricio Aníbal Mejía Rauda
	16	24E / 07	Max Ayavid Anaya Calderón
	17	25E / 07	Luís Mario López Albeño
	18	26E / 07	Bonifacio Antonio Rodríguez Trujillo
	19	27E / 07	José Antonio Torres Áviles
	20	28E / 07	Jacqueline Barahona Viches
	21	29E / 07	José Miguel Cambara Zimnueman
	22	30E / 07	Manuel Aluveo Villalta Sánchez
	23	31E / 07	Edgardo Reyes Calderón
	24	32E / 07	Wilson Antonio Salazar Aguilar
	25	34E / 07	Vilma Esperanza Cañas Chávez
	26	35E / 07	Salvador Melara Montoya
	27	36E / 07	Elmer Mauricio Jovel Molina
	28	41E / 07	José Roberto Fuentes
	29	45E / 07	Juan Vicente Milla Duran
	30	57E / 07	Oscar Ernesto Hernández Quintanilla
TOTAL	40	DEMANDAS	POR DESPIDO INJUSTO Y OTRAS PRESTACIONES LABORALES

ANEXO Nº 5. CUADRO DE ESTUDIO DE CASOS. DEMANDAS CONTRA EL ESTADO DE EL SALVADOR INTERPUESTAS POR TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA POR DESPIDO INJUSTO Y OTRAS PRESTACIONES LABORALES ANTE LA CÁMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR, DURANTE EL AÑO 2007.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
1	2 E / 07	Yanira Ancheta de Pérez.	1985	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Constancia de salario. Prueba testimonial.	Ineptitud de la demanda. Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad Patronal.	La Institución demandada carece de personería jurídica propia. Es un contrato realidad. Si hay competencia para conocer. La parte actora laboró más de veinte años, realizando un trabajo de carácter permanente, regular y continuo. Es un contrato por tiempo indefinido. Art. 25 inc. 1 C. Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condenase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
2	3 E / 07	Elmer Miguel Villalobos Orellana.	1992	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad Patronal.	Es un contrato realidad. Si hay competencia para conocer. El actor laboró más de catorce años en un trabajo de carácter permanente. Es un contrato por tiempo indefinido.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condenase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.
3	4 E / 07	Maria Teresa García Bonilla.	1990	2006	Planilla o jornal	Nota de despido. Prueba testimonial. Prueba confesional.	Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad Patronal	La prestación de servicios que se cita, cae en el marco de un contrato de trabajo. La parte actora laboró más de dieciséis años para dicha	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condenase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
								Institución, en un trabajo de carácter permanente, y esa característica lo convierte en un contrato de tiempo indefinido.	Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales correspondientes. Art. 58 C. Tr.
4	5 E / 07	Gladys Alfaro Flores de Álvarez.	1980	2006	Planilla o jornal.	Nota de despido. Prueba testimonial. Prueba confesional.	Ineptitud de la demanda porque no le asiste el derecho al actor para formular la pretensión de indemnización por despido injusto. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad Patronal.	La parte actora tiene la calidad de jubilada y goza de la pensión por vejez, recibe una pensión mensual y además un salario mensual. Se declara inepta la demanda. No le asiste tal derecho, por estar pensionada.	1- Declarase inepta la acción de reclamo de indemnización y demás prestaciones accesorias incoada en la demanda, en base a los Art. 416 y 419 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
5	6E/07	Doris Elizabeth Reyes de López.	1985	2006	Planilla o jornal.	Nota de despido Prueba testimonial. Prueba confesional.	Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	Es una relación laboral permanente, por lo que estamos en presencia de un contrato realidad. Si es competente para conocer. Cuando un contrato a plazo, ya no es transitorio, se desnaturaliza, volviéndose así una contratación fraudulenta que carece de legitimidad y ya no surte efectos jurídicos. Esta relación se encuentra en lo que dispone el Art. 25 del C. Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condenase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.
6	7 E / 07	Delmy Elinor Pérez de Martínez.	1981	2006	Planilla o jornal.	Nota de despido.	Incompetencia por razón de la materia.	No hay incompetencia por razón de la	1-Declárese no ha lugar a las excepciones

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
						Prueba testimonial. Prueba confesional.	Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo no puede ser, este caso se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 C. Tr.	opuestas y alegadas. 2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.
7	8 E / 07	Nery Ascencio Canizales de Solito.	1983	2006	Planilla o jornal.	Nota de despido. Prueba testimonial. Prueba confesional.	Ineptitud de la demanda por no asistirle el derecho para formular su pretensión de indemnización por despido injusto.	Las pruebas acreditan una previa terminación de contrato, la cual la exigen para tener la calidad de pensionada.	Declarase inepta la acción de reclamo de indemnización y demás prestaciones accesoria incoada. Art. 416 y 419 del C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
8	9 E / 07	Marcia Patricia Serrano Piche ahora de Mejía.	1985	2006	Planilla o jornal.	Nota de despido. Prueba testimonial. Prueba confesional.	Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	No hay incompetencia por razón de la materia. La prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono no puede ser. La demandante laboro para tal institución más de veintiséis años, realizando sus labores de forma continua y permanente. Art. 25 inc. 1 C. Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
9	10 E / 07	Mauricio Antonio Mena Rodríguez.	1985	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial. Prueba confesional.	Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	El trabajador demandante realizaba labores propias de personal permanente. Se transgredió lo prescrito el Art. 83 Lit. "c" Disposiciones. Generales de Presupuestos. Es un Contrato Realidad. Si hay competencia para conocer. La terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono no puede ser. El demandante laboró más de veintiséis años. Art. 25 inc. 1 C. Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
10	11 E / 07	Alfredo Guevara Jiménez.	1977	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	<p>Incompetencia por razón de la materia.</p> <p>Es un contrato administrativo de prestación de servicios personales.</p> <p>Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.</p>	<p>No existe incompetencia, la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo.</p> <p>El contrato administrativo de prestación de servicios personales celebrado, transgredió lo dispuesto en el Art. 83 Lit. "c" de las Disposiciones Generales de Presupuestos.</p> <p>No tiene validez el contrato administrativo celebrado.</p> <p>Es un contrato</p>	<p>1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas.</p> <p>2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.</p>

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
								de trabajo. La expiración del plazo del contrato de trabajo, no puede ser, ya que el trabajo realizado era de forma permanente y continua. Art. 25 inc. 1 C. Tr.	
11	12 E / 07	Eliseo Cubías López.	1989	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	No hay incompetencia por razón de la materia. La prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del contrato laboral sin responsabilidad	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
								para el patrono no puede ser, ya que la parte actora laboró mas de veintiséis años, realizando sus labores de forma continua y permanente, por lo que se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 C. Tr.	el Art. 58 C. Tr.
12	13 E / 07	Alex Pablo Vásquez Cabrera.	1985	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	No hay incompetencia por razón de la materia, porque la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es valida ya que es	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
								un trabajo continuo y permanente, Art. 25 inc. 1 C. Tr.	laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.
13	14 E / 07	José Manuel Cuellar Zometa.	1999	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Excepción perentoria de falta de legítimo contradictor, porque la Escuela Nacional de Agricultura goza de autonomía. Por lo que se tiene que demandar a la Escuela, no al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	La Escuela Nacional de Agricultura no tiene personería jurídica propia. No hay incompetencia por razón de la materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es válida, es un trabajo continuo y permanente. Art. 25 inc. 1 C. Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
14	24 E / 07	Max Ayavid Anaya Calderón.	1995	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	<p>Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.</p> <p>El trabajador hizo mal uso de los instrumentos de trabajo, ya que usaba el Internet para entretenimiento.</p> <p>Incompetencia por razón de la materia.</p>	<p>No se demostró la negligencia grave, que establece el Art. 50 num. 9 C. Tr., en el cual se fundamenta tal excepción.</p> <p>No hay incompetencia por razón de la materia, la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo.</p> <p>La terminación del plazo no es válida, es un trabajo continuo y permanente, que se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 C. Tr.</p>	<p>1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas.</p> <p>2-Condénase al Estado de El Salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.</p>

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
15	25E / 07	Luis Mario López Albeño.	1997	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, porque la Escuela Nacional de Agricultura goza de autonomía y por consecuencia se tiene que demandar a la Escuela no al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	La Escuela Nacional de Agricultura no tiene personería jurídica propia. No hay incompetencia por razón de la materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es valida ya que es un trabajo continuo y permanente, este caso se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 C.Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condenase al estado de el salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
16	26E / 07	Bonifacio Antonio Rodríguez Trujillo.	1990	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, porque la Escuela Nacional de Agricultura goza de autonomía y por consecuencia se tiene que demandar a la Escuela no al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	La Escuela Nacional de Agricultura no tiene personería jurídica propia. No hay incompetencia por razón de la materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es valida, es un trabajo continuo y permanente, este caso se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 del C. Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al estado de el salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
17	27E / 07	José Antonio Torres Áviles.	1980	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial	Excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, porque la Escuela Nacional de Agricultura goza de autonomía y por consecuencia se tiene que demandar a la Escuela no al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Incompetencia por razón de la materia. Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	La Escuela Nacional de Agricultura no tiene personería jurídica propia. No hay incompetencia por razón de la materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es valida ya que es un trabajo continuo y permanente, este caso se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 C. Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al estado de el salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
18	28E / 07	Jacqueline Barahona viches.	1997	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, porque la Escuela Nacional de Agricultura goza de autonomía y por consecuencia se tiene que demandar a la Escuela no al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Incompetencia por razón de la materia y terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	La Escuela Nacional de Agricultura no tiene personería jurídica propia. No hay incompetencia por razón de la materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es valida ya que es un trabajo continuo y permanente, este caso se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 C.Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al estado de el salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
19	29E / 07	José Miguel Cambara Zimnueman.	1987	2006	Contrato a plazo	Nota de despido. Prueba testimonial.	Excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, porque la Escuela Nacional de Agricultura goza de autonomía y por consecuencia se tiene que demandar a la Escuela no al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Incompetencia por razón de la materia y terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	La Escuela Nacional de Agricultura no tiene personería jurídica propia. No hay incompetencia por razón de la materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es valida ya que es un trabajo continuo y permanente, este caso se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1 C.Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al estado de el salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

Nº	Ref.	Nombre	Año de Ingreso	Año de Despido	Régimen Laboral	Prueba	Excepciones	Fundamento de la Sentencia	Fallo
20	30E / 07	Manuel Aluveo Villalta Sánchez.	1995	2006	Contrato a plazo.	Nota de despido. Prueba testimonial.	Excepción perentoria de falta de legitimo contradictor, porque la Escuela Nacional de Agricultura goza de autonomía y por consecuencia se tiene que demandar a la Escuela no al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Incompetencia por razón de la materia y terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono.	La Escuela Nacional de Agricultura no tiene personería jurídica propia. No hay incompetencia por razón de la materia, ya que la prestación de servicios que se cita cae en el marco de la tesis realidad de un contrato de trabajo. La terminación del plazo no es valida ya que es un trabajo continuo y permanente, este caso se ubica en lo que dispone el Art. 25 inc. 1C.Tr.	1-Declárese no ha lugar a las excepciones opuestas y alegadas. 2-Condénase al estado de el salvador, en el ramo del Ministerio de Agricultura y Ganadería al pago de las prestaciones laborales establecidas en el Art. 58 C. Tr.

ANEXO Nº 6. DEMANDA INTERPUESTA CONTRA EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL EN EL AÑO 2004.

(En los años 2005 y 2006 no se presentó ningún caso).

Año	Ref.	Tipo de Proceso	Demanda	Autoridad Demandada	Fecha de Ingreso	Fecha de Despido	Preten-siones	Contes-tación de la Demanda	Prueba	Funda-mento de la Sentencia	Fallo
2004	112-2004 Fecha de Presentación 29 de Julio de 2004	Nulidad de Destitución	Oscar Luis Menéndez Calderón	Lic. Mario Ernesto Salaverría Ministro de Agricultura y Ganadería Dra. Emilia Suadi, Vice-ministro	3 de Enero de 1976.	23 de Junio de 2004.	- Alega que estaba laborando bajo el Sistema de Plaza o Ley de Salario. - El 23/06/04 fue destituido por presuntos desordenes administrativos por instrucciones de los	Contestación en sentido negativo. - El demandante desempeñaba el cargo de Jefe de División D.G.S.V.A - El demandante estaba laborando bajo el régimen de Contrato. - El demandante está excluido de la Carrera	- Prueba por Inspección - Carta de Renuncia de plaza del 5 de noviembre de 1990. - Acuerdo de aceptación de renuncia del 31 de enero de 1991. - Contrato	El demandante ingresó a laborar bajo el régimen de Ley de Salario en 1976. En 1995 el demandante renunció voluntariamente para cambiarse al régimen de Contrato. - El Tribunal de Servicio Civil.	a) Declárese Incompetente b) Absuélvase al demandado de la acción incoada en su contra. c) Déjese salvo el derecho de interponer la demanda respectiva ante la autoridad competente

Año	Ref.	Tipo de Proceso	Demanda	Autoridad Demandada	Fecha de Ingreso	Fecha de Despido	Previsiones	Contestación de la Demanda	Prueba	Fundamento de la Sentencia	Fallo
							<p>titulares del MAG.</p> <p>- Le exigieron que firmara un documento que no le permitían leer.</p> <p>- La destitución carece de procedimiento Jurídico.- Administrativo.</p>	<p>Administrativa, había renunciado a su plaza en 1995.</p> <p>- No se prorrogó el Contrato de trabajo, el cual venció el 30/06/04.</p>	<p>de trabajo Nº 1 DGSVA/2003,</p> <p>- Contrato Nº 7 DGSVA/2004, Sin firma.</p>	<p>- Es Incompetente en razón a la materia.</p> <p>- El demandante estaba trabajando bajo el Régimen Laboral de Contrato.</p> <p>- Art. 4 Lit. s) y y) de la Ley de Servicio Civil.</p>	

ANEXO N° 7. ENTREVISTA DIRIGIDA AL SECRETARIO GENERAL DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación.

Tema de Investigación:

“La Incidencia del Cambio de Régimen de Ley de Salario al Régimen de Contratación en la Estabilidad Laboral de los Empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006”.-

Cédula de Entrevista dirigida al Licenciado Juan Francisco Arévalo
Secretario General del Tribunal de Servicio Civil.

PREGUNTAS:

- 1) ¿Qué cargo ejerce?
- 2) ¿Desde hace cuanto tiempo ejerce ese cargo?
- 3) ¿Cuáles son las funciones del Secretario General del Tribunal de Servicio Civil?
- 4) ¿Cuáles son los regimenes laborales aplicables a los Servidores Públicos?
- 5) ¿Cuáles son las funciones generales del Tribunal de Servicio Civil?

6) ¿Cuáles son las funciones del Tribunal de Servicio Civil ante los despidos o destituciones de los Servidores Públicos?

7) De acuerdo a los artículos 13 literal a) y 56 de la Ley de Servicio Civil, el Tribunal de Servicio Civil conoce del Recurso de Revisión de las resoluciones de la Comisión de Servicio Civil, ¿Constituye esto una segunda instancia?

8) ¿En que casos podría conocer en Primera Instancia el Tribunal de Servicio Civil, ante despidos o destituciones de los Empleados Públicos?

9) ¿Tiene el Tribunal de Servicio Civil alguna incidencia en las resoluciones de las Comisiones de Servicio Civil?

10) ¿Cuántos casos de despido de empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería han llegado a ser del conocimiento del Tribunal de Servicio Civil durante los años 2004, 2005 y 2006?

11) ¿Existe alguna garantía o protección a los empleados sujetos al régimen por Ley de Salario ante la imposición de un cambio de régimen laboral?

12) De acuerdo al último inciso del artículo 30 de la Ley de Servicio Civil, se establece que la indemnización a la que tienen derecho los empleados afectados por una Supresión de Plaza, también es aplicable a los empleados cuya modalidad de servicios a sido mediante contratación permanente, ¿Cómo debe entenderse esta reforma?

ANEXO Nº 8. ENTREVISTA DIRIGIDA A LA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación.

Tema de Investigación: “La Incidencia del Cambio de Régimen de Ley de Salario al Régimen de Contratación en la Estabilidad Laboral de los Empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006”.

Cédula de Entrevista dirigida a la Licenciada Elsy Guadalupe Arévalo.
Miembro Propietaria de la Comisión de Servicio Civil del Ministerio de Agricultura y Ganadería en representación de los funcionarios y empleados que trabajan en dicha dependencia administrativa.

PREGUNTAS:

- 1)** ¿Desde que fecha forma parte de la Comisión de Servicio Civil?

- 2)** ¿Cuál es la función de la Comisión de Servicio Civil en la protección de los derechos de los funcionarios y empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería?

- 3)** ¿Posee la Comisión, el listado de las personas protegidas por la Ley de Servicio Civil?

- 4)** ¿Llevan el control del escalafón de los Funcionarios y Empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería?

5) De acuerdo a la Ley de Servicio Civil, las Comisiones tienen funciones relativas al ingreso del nuevo personal, promociones o ascensos y facultades sancionatorias respecto a los Servidores Públicos, ¿Para usted que función es mas importante?

6) ¿La Comisión de Servicio Civil recibe suficiente apoyo de parte de las Autoridades del Ministerios de Agricultura y Ganadería, para el buen desempeño de sus funciones?

7) ¿Reciben capacitaciones por parte del Tribunal de Servicio Civil, respecto a la aplicación de la ley?

8) ¿Cuál es el procedimiento que se sigue en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, para realizar un despido o destitución de un empleado o funcionario?

9) ¿Cuántos casos de despidos han conocido, durante el tiempo que ha formado parte de la Comisión de Servicio Civil?

10) ¿Cuál es el papel de la Comisión de Servicio Civil, ante los casos de no prorroga de los contratos laborales?

11) ¿Considera que con el actual procedimiento contemplado en la Ley de Servicio Civil, existen suficientes garantías para evitar despidos injustificados?

12) ¿Qué recomendaciones puede hacer para mejorar el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Servicio Civil en la protección de los derechos de los Servidores Públicos?

ANEXO Nº 9. ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DE LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación.

Tema de Investigación:

“La Incidencia del Cambio de Régimen de Ley de Salario al Régimen de Contratación en la Estabilidad Laboral de los Empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006”.-

Cédula de Entrevista dirigida al Licenciado Efraín Alfredo Segura, Jefe de la División de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

PREGUNTAS:

- 1)** ¿Cuáles son las funciones de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería?
- 2)** ¿Cuáles son las modalidades de prestación de servicios, o formas de ingreso para laborar en el Ministerio de Agricultura y Ganadería?
- 3)** ¿Cuál es la normativa de carácter laboral aplicable a los empleados y trabajadores del Ministerio de Agricultura?
- 4)** ¿Cuántas personas laboraban en el Ministerio de Agricultura y Ganadería en los años 2004 2005 y 2006?

- 5)** ¿De ellos cuántos laboraban bajo la modalidad de plaza o por Ley de Salario y cuántos trabajaban bajo el régimen de contrato?
- 6)** ¿Existe movilidad laboral entre los diferentes regimenes?
- 7)** ¿Cuáles son las causas mas frecuentes de movilidad entre los diferentes regimenes laborales en el Ministerio de Agricultura y Ganadería?
- 8)** ¿Cuál es el procedimiento para realizar un cambio de régimen laboral?
- 9)** ¿Existe escalafón en el Ministerio de Agricultura y Ganadería?
- 10)** Si existe, ¿Quién es el encargado de su control y como se maneja?
- 11)** ¿Qué tipo de contratos laborales se aplican en el Ministerio de Agricultura?
- 12)** ¿Cuáles son las características de cada uno de ellos?
- 13)** ¿Cómo opera el mecanismo de la prorroga o renovación de los contratos laborales?
- 14)** ¿Existe el control disciplinario del personal que labora en el Ministerio de Agricultura y Ganadería?
- 15)** Si existe, ¿Quien es el encargado de llevarlo?
- 16)** ¿Cómo opera el procedimiento sancionatorio para el personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería?

17) ¿Cuáles son las formas de finalización de la relación laboral?

18) ¿Pueden los jefes de unidad o departamento, despedir o destituir a un empleado?

19) ¿Cuál es el procedimiento que se sigue en el Ministerio de Agricultura y Ganadería para efectuar un despido o una destitución de un empleado o trabajador?

20) ¿Cuáles son las funciones de la División de Recursos Humanos, respecto a los despidos de los empleados y trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería?

21) ¿Qué atribuciones tiene la Comisión de Servicio Civil, respecto a los despidos de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería?

22) De acuerdo al último inciso del artículo 30 de la Ley de Servicio Civil, se establece que la indemnización a la que tienen derecho los empleados afectados por una supresión de plazas también es aplicable a los empleados cuya modalidad de servicios a sido mediante contratación permanente, ¿Cómo debe entenderse esta reforma?

23) ¿Cuál es su opinión acerca de las resoluciones de la Cámaras de lo Laboral respecto a los casos de No Renovación de Contrato Laboral, en las cuales condenan al Estado al Pago de las indemnizaciones por despido injusto, considerando que la naturaleza de las labores que realizaban eran por de carácter permanente, es decir que los contratos son considerados hechos por tiempo indefinido a pesar de establecerse la duración de un año en los mismos?

ANEXO N° 10. ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DESPEDIDOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA, QUE INICIALMENTE LABORABAN BAJO EL RÉGIMEN DE LEY DE SALARIO Y FUERON TRASLADADOS AL RÉGIMEN DE CONTRATO.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación.

Tema de Investigación:

“La Incidencia del Cambio de Régimen de Ley de Salario al Régimen de Contratación en la Estabilidad Laboral de los Empleados del Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2004, 2005 y 2006”.-

Nombre:

Edad:

Profesión u oficio:

PREGUNTAS:

- 1)** ¿Ha trabajado con anterioridad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería?
- 2)** ¿Cuánto tiempo laboró en el Ministerio de Agricultura y Ganadería?
- 3)** ¿Bajo qué régimen laboral ingresó a dicha institución?
- 4)** ¿Hasta qué fecha laboró bajo ese régimen?
- 5)** ¿Por qué hasta esa fecha?

- 6)** ¿Por qué razón se cambio de régimen laboral?
- 7)** ¿Qué fecha firmó el contrato de trabajo?
- 8)** ¿Hasta qué fecha laboró bajo ese régimen?
- 9)** ¿Por qué laboró en ese régimen hasta esa fecha?
- 10)** ¿Al comparar su salario al estar bajo el régimen de Ley de Salario con el que recibía en el régimen de Contratación, obtuvo alguna mejora?
- 11)** ¿Para usted qué beneficios tiene el personal que labora bajo el régimen laboral de Ley de Salario?
- 12)** ¿Tienen beneficios los trabajadores bajo el régimen de Contratación?
- 13)** Para usted, ¿Quienes reciben mayor protección o tienen mayor estabilidad laboral?
- 14)** ¿Obtuvo algún tipo de beneficio al cambiarse de régimen laboral?
- 15)** ¿Para usted existe alguna diferencia entre ambos regimenes laborales?