

Secretaría para Asuntos Estratégicos
de la Presidencia



2

Guía sobre el Debido Proceso en Casos de Terminaciones Laborales en el Sector Público

**Secretaría para Asuntos Estratégicos de la
Presidencia de la República**
Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Guía sobre el Debido Proceso en Casos de Terminaciones Laborales en El Sector Público

Este trabajo es una publicación de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (SSGME) de la Secretaría para Asuntos Estratégicos (SAE) de la Presidencia de la República realizada con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Lic. Franz Hasbún Barake

Secretario para Asuntos Estratégicos

Lic. José Antonio Morales Carbonell

Subsecretario de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Responsables de la Edición

Contenido

Francisco Chicas

Revisión

Área de Relaciones Laborales
SSGME

Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Av. La Capilla, pasaje 8, N° 152, Colonia San Benito, San Salvador.

Teléfonos: (503) 2212-9000, 2212-9053, 2212-9065. Fax: (503) 2212-9001.

Este documento es responsabilidad exclusiva de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos y no refleja necesariamente la opinión de sus auspiciadores.

Todos los derechos reservados. Está permitida la reproducción parcial o total de esta publicación, siempre que se cite la fuente y que no sea para la venta u otro fin de carácter comercial. Puede ser consultada en: <http://asuntosestrategicos.presidencial.gob.sv/novedades/publicaciones/presentaciones.html>.

San Salvador, julio de 2013

Contenido

Introducción	5
I. Derecho a la Estabilidad Laboral	8
II. Procedimientos establecidos por la ley en casos de terminaciones laborales en el sector público	12
Supresión de Plazas	12
Debido Proceso en casos de Destitución y Despido de Empleados y Empleadas Comprendidos y Comprendidas en la Carrera Administrativa	13
Debido Proceso en casos de Destitución de Personas Excluidas de la Carrera Administrativa	21
Debido Proceso en casos de terminaciones de Contratos Individuales de Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas	25

Introducción

El Área de Relaciones Laborales de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos inició labores en febrero de 2010 con el propósito de aportar a la mejora de las condiciones de trabajo para las y los servidores públicos en el Órgano Ejecutivo –en adelante OE– y así contribuir a la dignificación del empleo en el sector público y a propiciar un mejor escenario para el desarrollo de los planes y programas de gobierno.

Los esfuerzos emprendidos en el marco de esta área de trabajo se han orientado a la formulación de propuestas de políticas de relaciones laborales, al monitoreo de las condiciones de trabajo, al impulso de procesos para fortalecer el diálogo con organizaciones sindicales y a la atención de los conflictos que se presentan en los centros de trabajo que forman parte del OE.

En este marco, una de las tareas específicas que recientemente ha impulsado la Secretaría para Asuntos Estratégicos, a través de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, es la creación de un **Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo** –en adelante el Instructivo–, instrumento que busca aportar a la mejora continua del clima y ambiente de trabajo en el OE mediante el desarrollo de buenas prácticas laborales y del cumplimiento de las normas que constituyen el régimen legal de los empleados y las empleadas del sector público.

Con el afán de fortalecer la debida aplicación de las aspiraciones consagradas en el Instructivo, la Secretaría para Asuntos Estratégicos se ha planteado a su vez la necesidad de contar con herramientas que orienten tanto a empleados y empleadas como a funcionarios y funcionarias de la administración pública, en cómo asegurar el efectivo respeto y garantía de los derechos en consideración y en cómo superar aquellas prácticas que por hoy han obstaculizado el pleno goce de tales derechos.

Es así que, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para

el Desarrollo (AECID), de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hemos iniciado la elaboración de una serie de guías didácticas que desarrollan algunos de los contenidos plasmados en el Instructivo y que versan sobre temas vinculados a los derechos laborales aplicables en el sector público, con un mayor énfasis en aquellos aspectos que la práctica permite considerar más emblemáticos y sensibles. Tal es el caso de la libertad sindical, el acoso sexual o el acoso laboral.

Con la difusión de estas herramientas esperamos facilitar el conocimiento del marco legal para las y los servidores públicos y contribuir a la prevención de transgresiones a los derechos laborales en el OE.

En esta ocasión, en la presente guía se abordará un tema de mucha preocupación para las y los empleados públicos y para el Gobierno Central: el debido proceso en casos de terminaciones laborales.

En efecto, se trata de una problemática que --sobre todo en determinadas coyunturas, como transiciones de gobierno, finalización de año fiscal, etc.-- ha venido afectando las relaciones de trabajo en las instituciones estatales, constituyéndose en fuente de conflictos y transgresiones, aún cuando la estabilidad laboral está reconocida como derecho constitucional para las y los empleados en el sector público que forman parte de la carrera administrativa.

La situación antes referida se vuelve mucho más compleja por algunas prácticas institucionales desarrolladas y relacionadas con las formas de vinculación o contratación laboral que han supuesto una desnaturalización de los mecanismos de vinculación jurídica o que se han realizado en exceso de lo que la legislación permite, precisamente tales circunstancias han propiciado la ocurrencia de despidos arbitrarios realizados sin ningún tipo de garantías para las y los empleados públicos, aspectos a los que ya nos hemos referido en la Guía didáctica No. 1 relativa a los derechos y deberes laborales de las servidoras y los servidores públicos.

En este sentido, con el afán de lograr una mayor protección a las y los trabajadores frente a los despidos arbitrarios se presenta dentro de esta Guía didáctica No. 2 el marco normativo que rige el derecho a la estabilidad laboral dentro de la administración pública.

De igual manera, en el presente documento se describen también los distintos procesos que las instituciones públicas deben respetar a la hora de enfrentarse a una desvinculación laboral ya que erradicar una práctica como son los despidos arbitrarios pasa porque trabajadores y administración conozcan ambos cual es el debido proceso a seguir en el caso excepcional de la remoción de una persona de su cargo.

Cualquier despido o destitución realizada fuera de los parámetros que las leyes establecen, tiene un carácter arbitrario e ilegal y por tanto se vuelve carente de legitimidad y de legalidad. Se requiere entonces a empleadores y empleadoras del sector público y a trabajadores y trabajadoras el conocimiento de los motivos legales que dan lugar a un despido o destitución y sobre todo el respeto a los procedimientos establecidos por la ley para evitar así transgresiones al derecho a la estabilidad laboral.

I. Derecho a la Estabilidad Laboral

En El Salvador, ningún otro sector laboral reconoce tan ampliamente el derecho a la estabilidad laboral como en el público. Ello en virtud del establecimiento de la carrera administrativa –también conocida como servicio civil– a partir de la misma Constitución de la República.

La **estabilidad laboral** implica que los empleados y las empleadas dentro del servicio civil **no pueden ser objeto de despido o destitución salvo por las causas establecidas por la ley y siguiendo los procedimientos legalmente diseñados para tales efectos.**

De igual modo, este derecho protege a las personas trabajadoras **contra cualquier tipo de traslado o descenso de categoría que se ordene de manera arbitraria** por parte de una determinada institución pública.

Al respecto, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido en su jurisprudencia que: “el derecho a la estabilidad comparte la naturaleza del derecho del cual se origina – el derecho al trabajo-, en el sentido que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad. Esto porque, tanto en el ámbito privado como el servicio público, es posible que el empleador –patrono o Estado- pueda, mediante actos arbitrarios, lesionar el contenido del derecho, sea privando sin justa causa, limitando o sometiendo a condiciones irrazonables de ejercicio la puesta en práctica de la capacidad del trabajador para exteriorizar su energía física y psíquica. De manera que, siempre que concurren las circunstancias señaladas supra, cualquier clase de acto ejecutado por el empleador en orden a privar, limitar o someter a condiciones irrazonables el ejercicio del derecho al trabajo, constituyen una violación al núcleo o esencia de tal derecho...” Sentencia de Inconstitucionalidad 3-93, del 22 de octubre de 1999.

De igual manera, la estabilidad laboral de las y los servidores públicos está fundamentada en dos aspectos importantes, en la debida prestación de los servicios públicos y en el debido ejercicio de las funciones públicas, veamos:

- a) En la debida prestación de los servicios públicos por que la permanencia en el empleo de los servidores públicos requiere de estabilidad para ejercer sus funciones de carácter permanente, ya que el interés que satisfacen es el interés de la población, que es la que recibe los servicios públicos; y,
- b) En el debido ejercicio de las funciones públicas para brindar una protección que neutralice las denominadas “políticas de despojo”, es decir de obligar al servidor público a servir a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y por razones técnicas, que exige una especialización de las funciones que se adquiere por la experiencia en el cargo.

Un despido o una destitución constituye la sanción más gravosa y de mayor trascendencia a la que se pueda ver expuesto un servidor público por el impacto que tiene en la vida de una persona y en la vida institucional, por ello, como ya se indicó, en la presente Guía No. 2 se aborda, además de lo referido al derecho a la estabilidad laboral, lo relativo al debido proceso en casos de destitución o despido, esto porque la erradicación de prácticas arbitrarias comienza con profundizar el conocimiento que todos los actores involucrados en una relación de trabajo deben tener del marco jurídico que las aborda.

En este sentido, para iniciar, qué vamos a entender por despido arbitrario, **¿QUÉ ES UN DESPIDO ARBITRARIO?** Por este se entenderá toda terminación de una relación laboral o remoción del cargo de una persona, realizado por causas distintas a las permitidas por la ley y/o sin seguir el procedimiento legalmente diseñado para proceder a dicha terminación o remoción.

Para entender los despidos arbitrarios, se vuelve necesario tomar en cuenta el régimen contractual que vincula a la persona trabajadora con la administración pública, pues de lo contrario se corre el riesgo de no aplicar el marco legal correspondiente en casos de despido o destitución.

En el sector público de nuestro país y retomando lo explicado en la Guía didáctica No. 1, se tienen los siguientes regímenes y marcos normativos aplicables:

1. Personal comprendido en la carrera administrativa:

es aquel vinculado mediante una plaza de Ley de Salarios. Gozan de estabilidad laboral y sólo pueden ser despedidas o destituidas mediante las causas establecidas en la Ley de Servicio Civil. Esta misma ley regula los procedimientos que deberán aplicarse para las destituciones o despidos.

2. Empleadas y empleados públicos excluidos de la carrera administrativa:

se trata de los empleados y empleadas enumerados y enumeradas en el Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil. Dada la naturaleza de sus cargos y funciones no forman parte de la carrera administrativa y sus despidos deben hacerse conforme al procedimiento que establece la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

3. Funcionarias y funcionarios públicos excluidos de la carrera administrativa:

se trata de personas que la legislación ha establecido como cargos políticos o de elección popular denominados Funcionarios Públicos. Sin embargo al igual que el Régimen 2 se vinculan laboralmente con el Estado a través de un acto administrativo, nombramiento en un empleo que aparece específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al fondo General, Fondos Especiales de la institución; y a los que también el Artículo 4 de la Ley del Servicio Civil les excluye de la carrera administrativa, es decir que no gozan de estabilidad laboral.

4. Personal eventual contratado en virtud del Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuesto:

se trata de personas con Contratos Administrativos por Servicios Personales de carácter profesional o Técnico quienes finalizan su prestación de servicios sin ningún trámite una vez que el plazo del contrato se cumple. Estas contrataciones de acuerdo a la ley no pueden durar más de un año, aunque se pueden prorrogar por el mismo período, todas las veces que la administración lo considere necesario. Las Disposiciones Generales de Presupuesto establecen los requisitos que deben cumplirse para este tipo de contrataciones.

Ahora bien, en la práctica se han encontrado casos en los que se ha aplicado este tipo de contratación a personal que desarrolla funciones de carácter permanente, lo cual constituye una DESNATURALIZACIÓN de la finalidad establecida para esta forma de vinculación laboral de tipo eventual.

De igual manera, se han advertido casos en los que se recurrió a la utilización de contratos civiles, es decir, de contratos de servicios profesionales, para vincular laboralmente a personas que desarrollan tareas de tipo permanente para una institución pública, esta clase de práctica constituye a todas luces una DESNATURALIZACIÓN de la figura jurídica civil creada para que la administración pública adquiera servicios específicos y puntuales que son satisfechos mediante un proveedor de servicios con quienes no existe vínculo laboral.

5. Personal vinculado mediante Contrato Individual de Trabajo: dentro de la administración pública esta modalidad es válida solamente en las Instituciones Oficiales Autónomas y se rigen por las normas establecidas en el Código de Trabajo. A estas personas se les puede aplicar legalmente una terminación de contrato sin responsabilidad patronal o con responsabilidad para la persona trabajadora, también podría ocurrir una terminación sin responsabilidad para las partes. Pero si no se trata de alguno de estos tres casos y la persona trabajadora es despedida tendrá derecho al pago de una indemnización.

Ahora bien, es oportuno mencionar que no todas las personas dentro de las Instituciones Oficiales Autónomas se encuentran vinculadas a la administración pública mediante Contratos Individuales de Trabajo, pues existen casos de personas contratadas bajo el régimen de Ley de Salarios.

A continuación se explicarán cada uno de los procedimientos que, conforme a la ley y al régimen de vinculación correspondiente, las instituciones públicas deben aplicar al momento de finalizar una relación laboral. De no observarse los requisitos o procedimientos que a continuación se detallan el despido, destitución o terminación de contrato se considerará **ARBITRARIO** y por lo tanto se vuelve nulo.

II. Procedimientos establecidos por la ley en casos de terminaciones laborales en el sector público

Supresión de Plazas

Esta se refiere a las personas comprendidas en la carrera administrativa vinculadas mediante una plaza en Ley de Salarios. La Supresión de Plaza consiste en la eliminación del puesto de trabajo, de igual forma, mediante disposición de la Ley de Salarios.

En estos casos, la ley de Servicio Civil (Artículo 30) dispone que, la persona empleada afectada por la 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.

Respecto a este punto es preciso tener en cuenta lo dispuesto en el Artículo 9.1 del Instructivo sobre Relaciones Laborales, al destacar la necesidad de establecer políticas laborales que permitan garantizar razonablemente el derecho humano al trabajo de las y los empleados públicos del OE. El sentido de esta disposición es que las instituciones efectúen estudios que demuestren que efectivamente una plaza ya no es necesaria o que no hay alguna posibilidad de reubicación o traslado.

En estos casos en los que la supresión de plaza no tiene otra alternativa, el cálculo de la correspondiente indemnización se hará en la proporción siguiente:

REGLA 1: si el sueldo mensual fuese de hasta 4 salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a 12 sueldos mensuales.

REGLA 2: si el sueldo mensual fuese superior a los 4 salarios mínimos, hasta un máximo de 8 salarios mínimos, la indemnización será de 12 meses, hasta un máximo de 60,000 colones (USD\$6,857.14).

REGLA 3: si el sueldo mensual fuese superior a los 8 salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a 6 sueldos mensuales.

Otras disposiciones que se aplican al momento de hacer efectivos los pagos de indemnización por supresión de plaza son las siguientes:

- ❖ El pago se hace por mensualidades iguales, consecutivas a partir de la supresión del empleo o cargo.
- ❖ Se suspende el pago de la indemnización desde el momento que la persona beneficiada comience a desempeñar cualquier otro cargo en la administración pública o municipal.
- ❖ En el caso anterior, si la nueva plaza vuelve a ser suprimida, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo se sumará al monto de las mensualidades correspondientes a la supresión anterior y que dejaron de pagarse de conformidad al inciso anterior. Si el nuevo cargo cuya plaza fue suprimida no da lugar a indemnización por no haber cumplido el tiempo que estipula la ley se conserva el derecho a gozar de las mensualidades que dejaron de pagarse al entrar a desempeñar el nuevo cargo.
- ❖ El sólo cambio de denominación del cargo no implica supresión del mismo.
- ❖ Los mismos beneficios derivados de la supresión de plaza tendrán aquellos servidores públicos y servidoras públicas cuya modalidad de prestar sus servicios al Estado haya sido mediante contratación permanente.

Debido Proceso en casos de Destitución y Despido de Empleados y Empleadas Comprendidos y Comprendidas en la Carrera Administrativa

El Artículo 41 literal g) de la Ley de Servicio Civil incluye a la destitución y al despido como parte de las sanciones disciplinarias

más graves, respectivamente, que pueden imponerse a un empleado o empleada perteneciente a la carrera administrativa.

En la **Guía para la Prevención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público** se hablará en detalle sobre el sistema disciplinario y se brindarán algunas pautas para evitar la aplicación de la disciplina como una forma de acoso laboral. En esta ocasión, se abordará únicamente lo relativo a destituciones y despidos.

La destitución y el despido regulados en la Ley de Servicio Civil para las personas comprendidas en la carrera administrativa **SOLAMENTE PUEDEN SER IMPUESTOS POR LA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL**, cuando concurra alguna de las siguientes causas:

Causales de Destitución (Artículo 54 Ley de Servicio Civil)

1. Faltar gravemente a los siguientes deberes: i) Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tengan conocimiento por razón de su cargo; ii) Prohibición de aceptar dádivas, promesas o recompensas que se le ofrezcan como retribución; iii) Respetar a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes y no tener seriedad en el desempeño de su cargo; iv) Conducirse con cortesía en las relaciones con sus compañeros y compañeras de trabajo; v) Excusarse o declararse impedido para actuar en los casos determinados por la ley; vi) Cumplir con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada.

2. Infringir las siguientes prohibiciones: i) Imponer sanciones a los y las subalternos con el fin de tomar contra ellos y ellas alguna represalia de orden político, o que constituyan violación de cualquier derecho que las leyes les concedan; ii) Solicitar de otros funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas, declaraciones, adhesiones o pronunciamientos de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con la política militante; iii) Recoger o solicitar directa o indirectamente de las dependencias gubernamentales contribuciones o suscripciones de otros servidores y servidoras públicas o municipales, destinadas al sostenimiento de campañas

o partidos políticos, o para agasajos de superiores jerárquicos; iv) Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político; v) Patrocinar asuntos y realizar gestiones administrativas referentes a terceras personas que se tramiten en las oficinas donde trabajan; vi) Fomentar o consentir actos delictivos; vii) Limitar los derechos de personas no afiliadas a sindicatos o asociaciones profesionales, así como cualquier tipo de violencia o discriminación en razón de la afiliación sindical incluyendo, disolución o sometimiento de sindicatos u obstaculización para su conformación u otros tipos de represalias contra personas afiliadas.

3. Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones.

4. Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentarse al desempeño de su cargo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de dichas drogas.

5. Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipo de la oficina, o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro al personal de la misma.

6. Ser condenado o condenada en sentencia ejecutoriada por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la pena de destitución.

7. Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el empleado o empleada faltare por más de 8 días consecutivos sin causa justificada al desempeño de sus obligaciones.

Con relación a los despidos, la ley establece lo siguiente:

Causales de Despido (Artículo 53 Ley de Servicio Civil)

1. Incumplimiento reiterado y grave del deber de desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo.
2. Hacerse acreedor o acreedora a una tercera suspensión en el término de un año.
3. Desempeñar empleos de carácter privado no obstante habersele negado el permiso respectivo por parte de la Comisión de Servicio Civil.
4. Falta notoria de idoneidad manifestada en el desempeño del cargo o empleo.
5. Por decretarse auto de detención contra la persona empleada por la comisión de un delito, siempre y cuando dicha orden dure más de tres meses. Aunque si posteriormente la persona es sobreseída o se declara sentencia definitiva absolutoria, **tendrá derecho a ser tomada en cuenta para ocupar otro cargo vacante que sea de igual clase al que desempeñaba.**
6. Ser condenado o condenada en sentencia ejecutoriada a una pena privativa de libertad, siempre y cuando se trate de un delito no cometido en el ejercicio de sus funciones o que no conlleve la pena de destitución, aunque se conceda la libertad condicional.
7. Prevalerse de sus cargos para hacer política eleccionaria durante los procesos electorales.
8. Dictar disposiciones que limiten el derecho que, en su calidad de ciudadanas, tienen las personas empleadas en las instituciones públicas de afiliarse a partidos políticos autorizados por la ley.
9. Declararse en huelga.

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE LA DESTITUCIÓN Y EL DESPIDO?

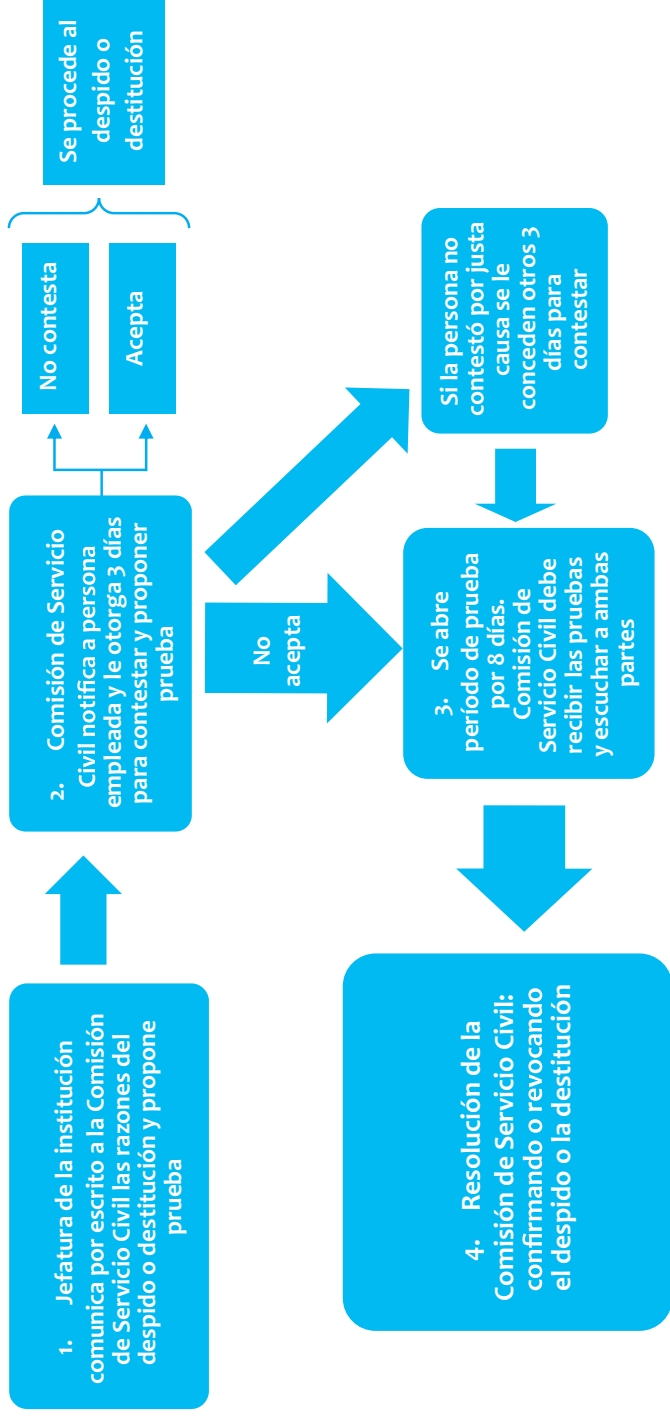
La diferencia fundamental entre una destitución y un despido es que la primera deja abierta la posibilidad para solicitar **la Rehabilitación** en el cargo, mientras que el despido no da lugar a esta opción.

La Rehabilitación en el cargo significa que el empleado o empleada puede volver a ocupar la posición que tenía antes de la destitución, siempre y cuando lo solicite al Tribunal de Servicio Civil, después de transcurridos al menos 6 meses de la fecha en que fue decretada la destitución o después del término señalado en la respectiva sentencia judicial, en los casos de condena (causal 6).

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE EN CASOS DE DESTITUCIÓN Y EL DESPIDO? Tanto para decretar el despido como la destitución, la Ley de Servicio Civil (Artículo 55) dispone seguir el mismo procedimiento, el cual se resume en el siguiente esquema.

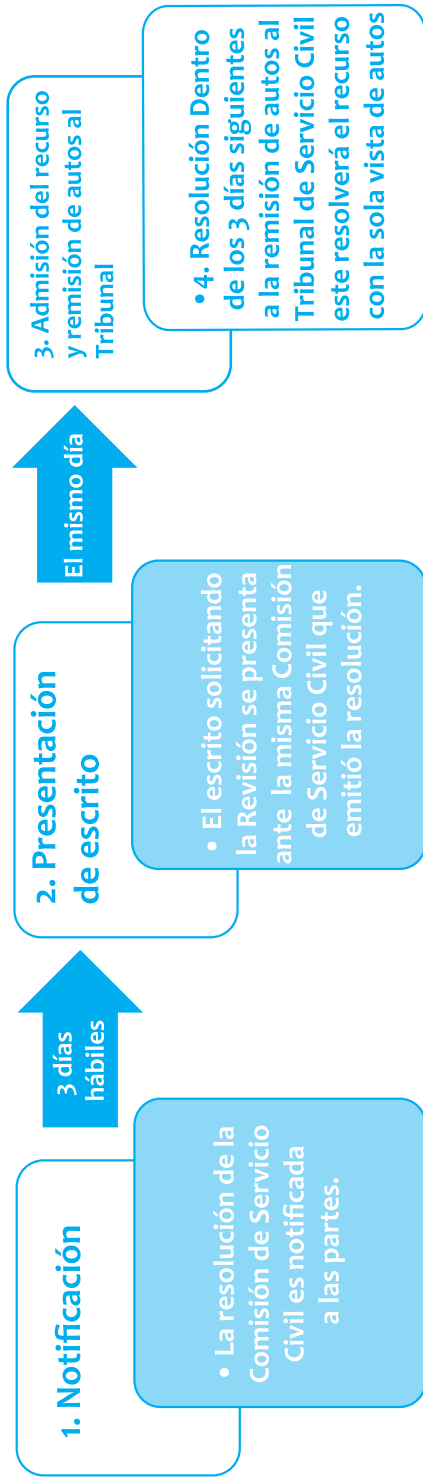
ESQUEMA 1:

DEBIDO PROCESO EN CASOS DE DESTITUCIÓN O DESPIDO ANTE LA COMISIÓN DE SERVICIO CIVIL (LEY DE SERVICIO CIVIL)



Ante la resolución de la Comisión de Servicio Civil las partes pueden interponer **Recurso de Revisión**, el cual se presenta ante la misma Comisión de Servicio Civil que emitió la resolución, dentro de los 3 días hábiles contados desde el siguiente al de la notificación. El escrito debe contener los motivos que se tienen para impugnar la decisión. La Comisión lo admitirá y remitirá los autos al Tribunal de Servicio Civil el mismo día y sin otro trámite ni diligencia. Al respecto, se presenta el siguiente esquema:

ESQUEMA 2: DEBIDO PROCESO EN CASOS DE DESTITUCIÓN O DESPIDO: RECURSO DE REVISIÓN ANTE EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL



EFFECTOS LEGALES: el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil establece que, declarada la nulidad de la destitución o del despido, el Tribunal de Servicio Civil declarará en la misma resolución, que la persona afectada sea restituida en su cargo o empleo, o que se le coloque en otro de igual categoría y clase, en oficinas distintas si es posible; y, además, que se le cancelen los sueldos que ha dejado de percibir, siempre y cuando no pasen de 3 meses.

Debido Proceso en casos de Destitución de Personas Excluidas de la Carrera Administrativa

El Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, excluye de la carrera administrativa a las siguientes categorías de servidoras y servidores públicos:

1. Los funcionarios y las funcionarias de elección popular.
2. Ministros, Ministras, Viceministros y Viceministras.
3. Los y las titulares de la Fiscalía General de la República, de la Procuraduría General de la República, de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Secretarías Generales de las Instituciones Públicas, Procuradores Adjuntos y Procuradoras Adjuntas.
4. Secretarios y Secretarias de la Presidencia de la República.
5. Gobernadores Políticos y Gobernadoras Políticas Departamentales y Secretarios y Secretarias de las Delegaciones Políticas Departamentales y de las Alcaldías Municipales.
6. El Presidente, Presidenta, Magistrados, Magistradas, Secretarios o Secretarias General y Oficial Mayor de la Corte Suprema de Justicia; los Magistrados y las Magistradas, Oficiales Mayores y Secretarios y Secretarias de las Cámaras de Segunda Instancia; funcionarios y funcionarias judiciales con categoría de Jueces y Juezas de Primera Instancia, de Jueces y Juezas de Paz y sus respectivos Secretarios y Secretarias; los y las Jefes de la

Sección de Probidad, de Notariado, de Investigación Profesional, Judicial y Jefes de Sección de la Corte Suprema de Justicia y sus correspondientes Secretarios y Secretarías.

7. Las y los miembros del Tribunal de Servicio Civil, Tribunal Supremo Electoral, Tribunal de Apelaciones de Impuestos Internos y Aduanas y personas que conforman el Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura y su Secretario Ejecutivo o Secretaria Ejecutiva.

8. El Presidente, Presidenta, Magistrados, Magistradas, Secretario y Secretaria de la Corte de Cuentas de la República.

9. El Presidente, Presidenta, Secretario o Secretaria del Consejo Superior de Salud Pública, Consejo Superior del Trabajo y Consejo Nacional del Salario Mínimo.

10. Las y los miembros de la Fuerza Armada y la Policía Nacional Civil.

11. Las y los jefes, comandantes y personal de vigilancia de los centros penales; inspectores y custodios de los centros tutelares de menores y de las aduanas de la República; delegados y delegadas, subdelegados y subdelegadas de la Dirección General de Migración; administradores y administradoras de Aduanas, subadministradores y subadministradoras de Aduanas y sus Secretarios y Secretarías.

12. Los servidores públicos y las servidoras públicas que desempeñen cargos de dirección, subdirección y sus secretarios y secretarías; gerentes, jefaturas de departamentos, de sección, administradores y administradoras, colectores y colectoras, tesoreros y tesoreras, pagadores y pagadoras, intendentes, guardalmacenes, bodegueros, bodegueras y auditores y auditoras de cualquier dependencia en las instituciones públicas, así como quienes manejen fondos públicos o municipales u otros bienes que se encuentren en custodia, depósito o a cualquier otro título a cargo del Estado, o que para el desempeño de sus funciones estén obligados u obligadas a caucionar a favor del Fisco; y en general, quienes tienen a su cargo la tramitación de las órdenes de pago.

13. Las personas bajo contrato a quienes se refiere el Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos.

Ninguno de los funcionarios, funcionarias, empleados o empleadas mencionados y mencionadas en el listado anterior puede ser privado o privada de su empleo **SIN SER PREVIAMENTE OÍDO Y VENCIDO EN JUICIO**, con arreglo a la ley; así lo establece el Artículo 1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

Las causales para remover de su cargo a estos empleados y empleadas son las siguientes:

1. Las mismas causales de destitución y despido señaladas en la Ley de Servicio Civil que se indicaron antes.

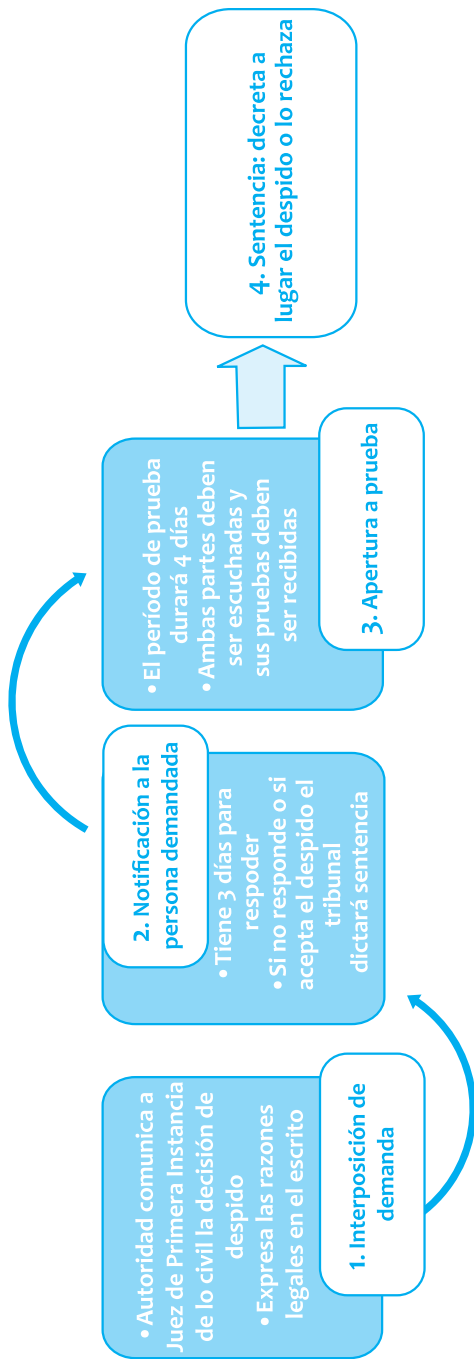
2. Cualquier causal que, basada en elementos objetivos, conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo.

Es importante mencionar que, en el caso de las personas excluidas de la carrera administrativa no existe derecho a solicitar la Rehabilitación en el cargo; por tanto, su remoción es definitiva, ya sea que se funde en una causal de destitución o en una de despido.

Toda institución pública que pretenda despedir a un empleado o empleada incluido o incluida en la lista de excluidos y excluidas de la carrera administrativa, **DEBE SOLICITAR AUTORIZACIÓN ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE**. Para ello debe iniciar el proceso judicial indicado en el Artículo 4 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

La decisión final sobre el despido de un empleado o una empleada será tomada por el juez o tribunal competente, quienes aplicarán la Sana Crítica para establecer si opera la causal número 2, es decir, cuando la institución alega pérdida de confianza o falta de eficiencia en el desempeño del cargo.

ESQUEMA 3: DEBIDO PROCESO EN CASOS DE DESPIDO DE PERSONAS NO COMPRENDIDAS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA



Las partes pueden interponer **Recurso de Revisión** ante el mismo tribunal que dictó la resolución, el cual deberá remitir los autos a la Cámara de lo Civil, sin otro trámite ni diligencia. Para ejercer este derecho se tienen 3 días hábiles contados desde el siguiente de la notificación de la sentencia.

Debido Proceso en casos de terminaciones de Contratos Individuales de Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas

Como ya se mencionó, las únicas instituciones públicas facultadas por ley para vincular a sus empleados y empleadas mediante Contrato Individual de Trabajo, son las Instituciones Oficiales Autónomas, aunque dentro de las mismas, también hay servidoras y servidores públicos, vinculados por Ley de Salarios. Solamente para el caso de quienes se vinculan por Contrato Individual de Trabajo, existen diversas formas de dar por terminado un contrato las cuales se explican a continuación:

1. Terminación de contrato sin responsabilidad para las partes: los Artículos 48 y 49 del Código de Trabajo establecen una serie de causales de terminación del Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad para las partes. En otras palabras, en estos casos la relación laboral finaliza sin que la parte patronal ni la persona que prestó sus servicios incurran en algún tipo de responsabilidad.

Estas causales se clasifican en dos tipos, atendiendo a la necesidad de la intervención de un Juez o tribunal que decrete la terminación:

Causales de terminación que no requieren intervención judicial

1. Por el cumplimiento del plazo del contrato;
2. Por la muerte de la persona trabajadora;

3. Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte de la persona empleadora;

4. Por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso;

5. Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas, o por ser ambos de imposible realización;

6. Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables a la persona empleadora y siempre que produzcan necesariamente la terminación de todo o parte del negocio;

7. Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso fortuitos; y

8. Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador o trabajadora la pena de prisión; o por sentencia ejecutoriada que imponga al empleador o empleadora la misma pena, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio.

Obviamente, algunas de estas causales no tendrán mayor aplicabilidad en el sector público, como es el caso de las número 3, 4, 5 y 7, las cuales responden a circunstancias propias del sector privado.

Causales de terminación que requieren intervención judicial

1. Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente. La incosteabilidad

deberá haber durado tres meses por lo menos, o un período mayor que el tribunal estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio. Además, tratándose del cierre parcial o de la reducción definitiva expresados, la situación económica dicha ha de ser de tal gravedad que pueda conducir a la total incosteabilidad del negocio;

2. Por la clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizada aquella por sentencia del Juzgado de Trabajo competente.

2. Terminación de contrato sin responsabilidad para la persona empleadora: la institución pública empleadora podrá finalizar el contrato que da origen a la relación de trabajo, **sin incurrir en alguna responsabilidad**, solamente al concurrir alguna de las siguientes causas (Artículo 50 Código de Trabajo):

1. Por haber engañado al empleador o empleadora al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios la persona trabajadora;

2. Por negligencia reiterada del trabajador o de la trabajadora;

3. Por la pérdida de la confianza del empleador o empleadora en la persona trabajadora, cuando ésta desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El tribunal respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el empleador o empleadora estableciere para justificar la pérdida de la confianza;

4. Por revelar secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;

5. Por actos graves de inmoralidad cometidos por la persona trabajadora dentro de la empresa; o fuera de ésta, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

6. Por cometer en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra de la persona empleadora o de algún jefe o jefa de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe, jefa o persona empleadora;

7. Por cometer actos graves de irrespeto en contra del o la cónyuge, ascendiente, descendiente, hermanos o hermanas de la persona empleadora, siempre y cuando conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;

8. Por cometer actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;

9. Por ocasionar maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos de la persona empleadora;

10. Por poner en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6 y 7, o la de sus compañeros y compañeras de trabajo;

11. Por poner en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;

12. Por faltar a sus labores sin el permiso del empleador o empleadora o sin causa justificada, durante 2 días laborales completos y consecutivos; o durante 3 días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;

13. Por no presentarse, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas;

14. Cuando no obstante presentarse la persona trabajadora a renunciar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquel que fue puesta en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del empleador o empleadora o de su cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanas o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe o jefa de la empresa o establecimiento o de algún compañero o compañera de trabajo;

15. Cuando no obstante presentarse la persona trabajadora a reanudar sus labores dentro de los 3 días siguientes a aquel en que fue puesta en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona empleadora, de su cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanas o hermanos, o en la persona de algún jefe o jefa de la empresa o establecimiento o compañero o compañera de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;

16. Por desobedecer a la persona empleadora o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;

17. Por contravenir en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;

18. Por ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

19. Por infringir algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los 6 meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo; y

20. Por incumplir o violar gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de las leyes, reglamentos, contratos colectivos de trabajo, la costumbre, laudos arbitrales o de arreglos directos.

Es importante saber que, la persona empleadora **NO PODRÁ** dar por terminado el contrato alegando negligencia o ineficiencia del trabajador o de la trabajadora, cuando éstas se deban a motivos de **enfermedad** o a **traslado** a un puesto de mayor responsabilidad. En este último caso deberá reinstalarse a la persona trabajadora en su puesto anterior, salvo que hayan transcurrido 3 meses desde la fecha del ascenso. El Artículo 51 del Código de Trabajo faculta a la persona trabajadora que se considera no apta en el nuevo cargo, a solicitar el traslado al puesto que ocupaba antes, a lo cual la persona empleadora **DEBERÁ ACCEDER**.

OBLIGACIÓN PARA LA PERSONA TRABAJADORA: el empleado o empleada deberá reintegrar a su empleador o empleadora el importe de los daños y perjuicios que le cause por todo incumplimiento del contrato de trabajo (Artículo 52 Código de Trabajo). La cuantía y forma de pago de este importe serán establecidas por el tribunal competente en materia laboral.

3. Terminación de contrato con responsabilidad para el empleador o empleadora: el Artículo 53 del Código de Trabajo, destaca las siguientes causales para que opere esta forma de terminación:

1. Cuando sin mediar justa causa, el empleador o empleadora reduzca el salario al trabajador o trabajadora, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de 30 días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación respectivos;

2. Por engañar la persona empleadora al trabajador o trabajadora, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores. Esta causa también dejará de

tener efecto después de 30 días laborados por el trabajador o la trabajadora en la empresa o establecimiento, contados a partir de aquel en que se inició la prestación de servicios;

3. Por cometer el empleador o empleadora, en el lugar de trabajo, en contra de la persona trabajadora o del grupo de trabajadores y trabajadoras en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales;

4. Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte de la persona empleadora o de las jefaturas de la empresa o establecimiento, en contra de la persona trabajadora o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanas o hermanos, siempre que conocieren el vínculo familiar;

5. Por perjuicios que la persona empleadora cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador o trabajadora, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad. Si los perjuicios fueren causados por negligencia leve o levísima, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando la persona empleadora se avenga a resarcirlos;

6. Por actos del empleador o empleadora o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud de la persona trabajadora;

7. Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador o trabajadora, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, en incumplimiento de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente;

8. En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Artículo 37 del Código de Trabajo, si la persona empleadora no reanuda el cumplimiento del contrato dentro del término que el tribunal respectivo señale al declarar improcedente la suspensión; y

9. Por incumplir o violar el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de las leyes, reglamentos, contratos colectivos de trabajo, la costumbre, laudos arbitrales o de arreglos directos.

En todos los casos antes mencionados, la persona trabajadora **tendrá derecho a que se le indemnice** como si hubiera sido despedida, en la cuantía y forma que establecen los Artículos 58 y 59 del Código de Trabajo y que se detallarán posteriormente.

4. Terminación por mutuo consentimiento y renuncia: con base en el Artículo 54 del Código de Trabajo, el Contrato Individual de Trabajo termina por **mutuo consentimiento** de las partes, o por **renuncia** de la persona trabajadora, siempre y cuando estas causales consten por escrito.

La renuncia tiene un carácter automático, es decir, produce sus efectos sin necesidad de la aceptación de la persona empleadora. De acuerdo a la Constitución (Artículo 38 ordinal 12°) empleadores y empleadoras tienen la **OBLIGACIÓN** de pagar a la persona que renuncia una prestación económica, según las condiciones que se establezcan por ley. Sin embargo, ante la falta de esa ley que permita materializar este derecho, la realidad es que no ha habido forma de exigirlo y la práctica generalizada, tanto en el sector público como en el privado, es que no se garantiza esta prestación económica. La Sala de lo Constitucional ordenó a la Asamblea Legislativa la emisión de una ley que regule la indemnización a que se refiere el Art. 38 ordinal 12° a más tardar el 31 de diciembre de 2013 (Inconstitucionalidad 53-2005/55-2005).

Por su parte, la terminación de contrato por mutuo consentimiento no da lugar a responsabilidad para las partes.

5. Resolución del Contrato: esta forma de terminación se regula en el Artículo 47 del Código de Trabajo, el cual establece que si a la fecha en que debieron iniciarse las labores la persona empleadora se niega sin justa causa a dar ocupación al trabajador o trabajadora o cuando lo/la destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el empleado o empleada podrá

demandar ante el Tribunal de Trabajo la **Resolución del Contrato** y solicitar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.

Si para celebrar este contrato la persona trabajadora hubiese tenido que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que le habría correspondido a título de indemnización en el caso de que lo/la hubieren despedido injustamente de dicho cargo. En este caso, se presumirán como ciertos los datos contenidos en la constancia emitida por escrito por el empleador o empleadora anterior. Los datos que deberá contener dicha constancia son:

- ❖ Nombre completo de ambas partes;
- ❖ Tiempo de servicio;
- ❖ Salario percibido en la última quincena;
- ❖ Lugar y fecha de expedición del documento;
- ❖ Firma de la persona empleadora.

Sin embargo, si la persona acepta desempeñar un trabajo distinto del convenido no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato ni a la indemnización correspondiente de daños y perjuicios después de transcurridos 30 días, contados desde la fecha de inicio de sus labores.

6. Despido de Hecho: el Código de Trabajo dispone que el contrato de trabajo termina por **Despido de Hecho**, salvo las excepciones legales (Artículo 55), que son las formas de terminación mencionados anteriormente.

¿CUÁNDO OCURRE UN DESPIDO? El despido ocurre cuando la decisión de terminar la relación laboral se comunica al empleado o empleada por parte de la administración. El despido que fuese comunicado al trabajador o trabajadora por persona distinta del empleador o empleadora o de sus representantes, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por la persona empleadora o alguno o alguna de dichos representantes. Se podrá considerar un representante del empleador o de la empleadora,

aquella persona que sustituye en sus funciones a otra; por ejemplo, el caso de la o el sustituto que se nombra durante el tiempo de la licencia otorgada a un jefe o una jefa, segundo jefe o segunda jefa o jefe o jefa de sección de la respectiva oficina (Artículo 16 numeral 3 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos).

Otras situaciones que, según el Código de Trabajo constituyen despido son las siguientes:

1. Cuando al trabajador o trabajadora no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente, se presumirá la existencia del despido.
2. Al acaecer cualquier hecho **depresivo** o **vejatorio** para el trabajador o trabajadora, realizado por la persona empleadora o sus representantes. La ley no brinda una definición clara de lo que se debe considerar un hecho depresivo o vejatorio; esta definición quedará a criterio del Juez o Tribunal que conozca del caso, si es que la persona trabajadora interpusiera la respectiva demanda.

Sin embargo, la ley menciona algunos ejemplos de lo que se pudiera considerar un hecho depresivo o vejatorio, tales como: reducciones de salarios, traslados injustificados a puestos de menor categoría, malos tratos de obra o de palabra en contra de la persona trabajadora o su cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos o hermanas, o cualquier otro hecho que lesione gravemente su dignidad.

De ser este el caso, condenará al empleador o empleadora a pagar a la persona trabajadora una indemnización en la cuantía y forma que se establece a continuación (Artículos 58 y 59 del Código de Trabajo):

1. Cuando una persona contratada por tiempo indefinido, fuere despedida de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

2. Para los efectos del cálculo de esta indemnización, ningún salario podrá ser superior a 4 veces el salario mínimo diario legal vigente.

3. Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador o trabajadora fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

PROTECCIÓN LEGAL PARA MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ: es importante destacar que, el despido de hecho, o incluso el despido con juicio previo, no producirá la terminación del contrato de una mujer trabajadora embarazada. Esta protección legal se reconoce desde que inicia el estado de gravidez hasta que concluya el descanso post natal. Aún cuando la causa que motive el despido sea justificada y haya ocurrido con anterioridad al inicio de la gravidez, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso post natal (Artículo 113 del Código de Trabajo).

De igual forma, existen otros grupos de trabajadores y trabajadoras cuya estabilidad laboral goza de una protección especial en virtud de la ley. Estos son los siguientes:

- ❖ Las personas viviendo con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). El Artículo 5 de **la Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y su Reglamento (Artículo 9)** reconocen el derecho de acceso a un puesto de trabajo y a no ser despedido o despedida o desmejorado o desmejorada en su remuneración, prestaciones o condiciones laborales.
- ❖ Las personas que ocupan algún cargo dentro de la Junta Directiva de un sindicato legalmente constituido o las personas promotoras de la constitución de un sindicato. Pero sobre este aspecto, se entrará en detalle en la **Guía sobre el Ejercicio del Derecho a la Libertad Sindical en el Sector Público.**

Finalmente, en virtud de la ley, **se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa**. Esto significa que los únicos motivos que justifican un despido son los determinados por la ley, mismos que se detallaron en las páginas precedentes.

¿CUÁL ES LA CONSECUENCIA DE UN DESPIDO DE HECHO? La persona trabajadora que fuese despedida de hecho sin causa justificada tendrá derecho a que el empleador o empleadora la indemnice en la cuantía y forma que establece la ley y que se explica a continuación.

El Artículo 58 del Código de Trabajo consagra el **DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN** en los siguientes términos:

“Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días”.

Para los efectos del cálculo de esta indemnización ningún salario podrá ser superior a 4 salarios mínimos legal vigente, considerando que la base del cálculo es el salario diario.

Además, si se trata de un contrato a plazo y la persona trabajadora es despedida sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiese 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.

Finalmente, la ley exige que, ante la terminación de todo contrato –cualquiera que sea la causa– el empleador o empleadora debe dar a la persona trabajadora una constancia que exprese:

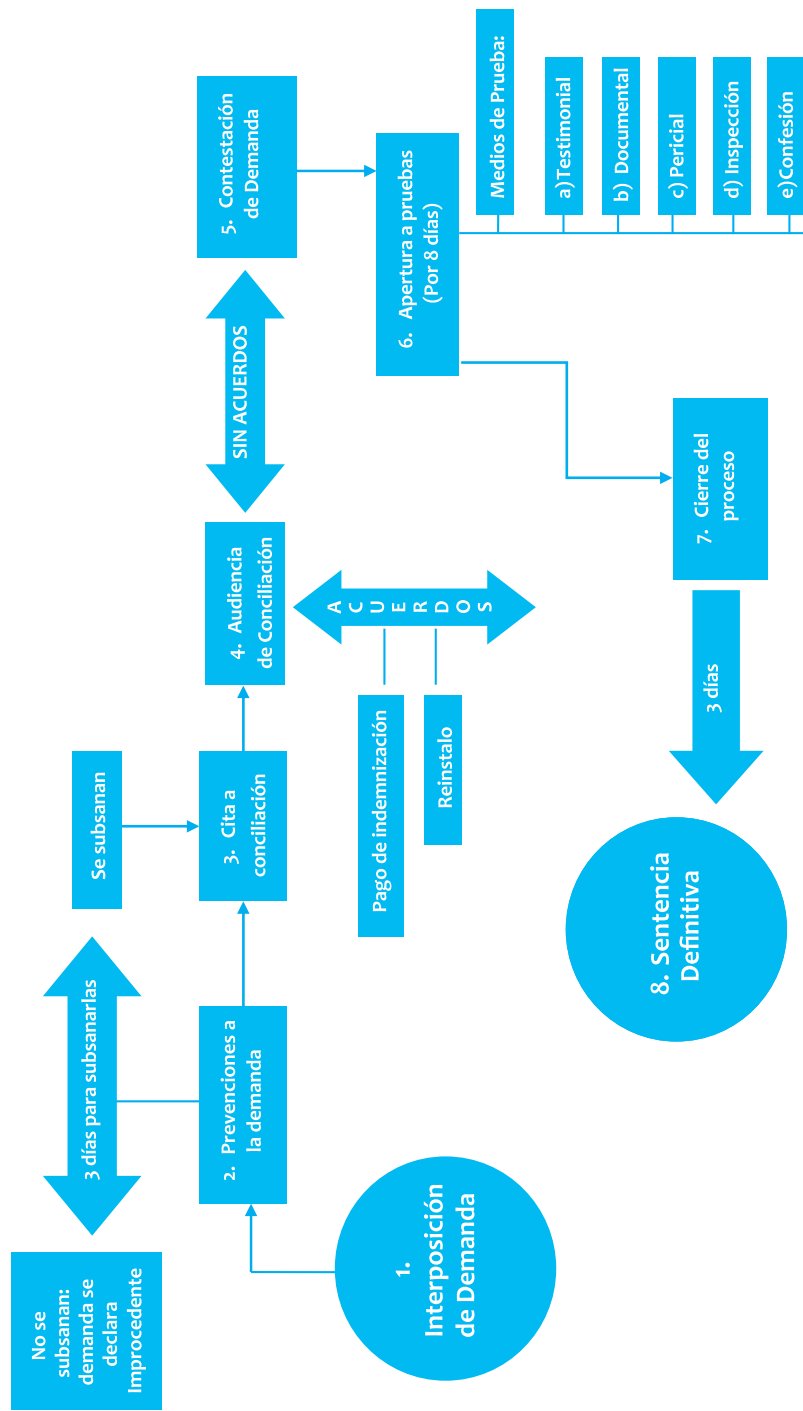
- ❖ La fecha de iniciación y la de terminación de las labores;
- ❖ La clase de trabajo desempeñado; y
- ❖ El salario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador o trabajadora lo desea, la constancia deberá expresar también referencias a su eficiencia y comportamiento y/o la causa o causas de la terminación del contrato.

Los servidores públicos y las servidoras públicas con Contrato Individual de Trabajo que sean despedidos y despedidas sin justa causa y a quienes la institución empleadora les niegue el derecho a recibir la correspondiente indemnización, podrán interponer una demanda ante el respectivo Tribunal con competencia en materia laboral. De esta forma se inicia un Juicio Ordinario de Trabajo, cuya tramitación se regula en el Código de Trabajo (Artículos 378 y siguientes).

De un modo general, se presentan en el siguiente esquema las etapas que conforman este proceso:

ESQUEMA 4: ETAPAS DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO



Finalmente, es necesario puntualizar que cualquier destitución, remoción, despido, traslado o descenso de categoría que no se realice en atención a lo dispuesto por la Ley de Servicio Civil, la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa o el Código de Trabajo –según corresponda en cada caso– constituirá un **DESPIDO ARBITRARIO**.