

234-CAL-2010

SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: San Salvador, a las once horas del treinta de enero de dos mil doce.

Visto el recurso de casación interpuesto por la Defensora Pública Laboral, licenciada Marlene Del Carmen López de Hernández, en representación de la trabajadora [...], contra la sentencia de las quince horas y treinta minutos del veinticinco de octubre del dos mil diez, pronunciada por la Cámara Primera de lo Laboral, que resuelve el incidente de apelación de la sentencia emitida por la Jueza Primera de lo Laboral, en el proceso ordinario de trabajo, promovido por la licenciada Carmen Alicia Bellagarrigue Pino, como Defensora Pública Laboral, en representación de la trabajadora demandante, contra el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, reclamándole el pago de indemnización por despido de hecho, con responsabilidad patronal; y otras prestaciones laborales.

Han intervenido, en primera instancia, las Defensoras Públicas Laborales, licenciadas Carmen Alicia Bellegarrigue Pino, Marlene Del Carmen López de Hernández y Ana Mercedes Melgar de Méndez, en representación de la trabajadora demandante y los licenciado Javier Antonio Valdez Castillo y José Antonio Ruiz Hernández, como apoderados generales y administrativos de la institución demandada. En segunda instancia, y casación los licenciados López de Hernández y Valdez Castillo en las calidades dichas

VISTOS LOS AUTOS,

Y CONSIDERANDO:

I. La Jueza Primero de lo Laboral, en su sentencia, dijo: «POR TANTO: Atendiendo a lo antes expuesto, normas legales citadas y de conformidad a los Arts. 369, 416, 417, 418, 419, 420, 461 y 602 C.Tr. y 432, Pr.C. a nombre de la República de El Salvador, **FALLO: I) DECLÁRANSE SIN LUGAR:** las excepciones de Incompetencia en Razón de la Materia e Ineptitud de la demanda, alegadas y opuestas por el licenciado **JAVIER ANTONIO VALDEZ CASTILLO**, en su calidad de Apoderado General Judicial y Administrativo, del Instituto demandado; **II) DECLÁRASE:** Terminado el contrato de trabajo que vínculo a las partes con responsabilidad patronal; **III) CONDENASE:** al **INSTITUTO SALVADOREÑO DE**

BIENESTAR MAGISTERIAL, Institución oficial autónoma de derecho público, de este domicilio, representada legalmente por el señor [...], a pagar a la trabajadora [...], la cantidad de **Dieciocho mil seiscientos ochenta y nueve dolares con ochenta y cinco centavos de dolar de los Estados Unidos de America**, así: a) **Dieciocho mil seiscientos veintiséis dolares con ochenta y cuatro centavos de dólar de los Estados Unidos de America**, en concepto de indemnización por despido injusto; b) **SeSENTA Y TRES DOLARES CON UN CENTAVO DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**, en concepto de aguinaldo proporcional; c) **UN MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO DOLARES CON SEIS CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**, en concepto de vacación proporcional; y d) **DOS MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES DOLARES CON CUARENTA Y CINCO CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**, en concepto de salarios caídos en esta instancia. **HÁGASE SABER.».**

II. La Cámara Primera de lo Laboral en su fallo, resolvió: «**POR TANTO**; de conformidad a las razones expuestas y Arts. 417, 418, 419 y 584 del C. de T. a nombre de la República de El Salvador, la Cámara **FALLA**: Revócase la sentencia venida en apelación y declárase inepta la demanda interpuesta. **NOTIFIQUESE.»**

III Inconforme con la sentencia de apelación, la licenciada López de Hernández recurre en casación y manifiesta: «[...] En mi calidad de Defensora Pública Laboral, comparezco a promover RECURSO DE CASACION de la sentencia definitiva que habéis pronunciado en el incidente de Apelación que se interpuso de la sentencia proveída por la señora Jueza Primera de lo Laboral en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, iniciado en nombre y representación [...], en contra de **INSTITUTO SALVADOREÑO DE BIENESTAR MAGISTERIAL**, reclamándole Indemnización por despido injusto.----**FUNDAMENTO DEL RECURSO:----I) MOTIVO GENERICO**, por Infracción de Ley, Art. 587 Ordinal Primero del Código de Trabajo.----**II) MOTIVOS ESPECIFICOS**: Se basa en el Art. 588 Ordinal(sic) 1° y 6°. C. T específicamente por Violación de Ley e interpretación Errónea de la Ley.----**III) PRECEPTOS INFRINGIDOS.---a) Violación de Ley**, Art. 2 C.T, con relación al Art. 25 C.T.----**b) Interpretación Errónea**, Art. 71 de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial.----**IV) CONCEPTO EN QUE HAYA SIDO:----VIOLACIÓN DE LEY:----La Jurisprudencia de la**

Sala de lo Civil señala que la violación de ley se produce, cuando el juzgador al seleccionar la norma aplicable al caso concreto, elige una o varias que no corresponden, lo que conduce a conclusiones equivocadas. Esta falsa elección puede darse por la inaplicación de otra o simplemente puede haberse dejado de aplicar una disposición sin que necesariamente se haya aplicado otra en forma errónea.---El Art. 2 del C. de T., señala a quienes se les aplica las disposiciones del Código de Trabajo; en su literal b) regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones Oficiales Autónomas y sus trabajadores. El Inc. 2º del cuerpo legal referido, establece los casos en los cuales no se aplican las disposiciones del Código; para ello debe cumplirse los siguientes elementos:---1) Que la relación que une a estas instituciones con sus servidores, fuere de carácter público y su origen en un acto administrativo.---2) El nombramiento aparezca específicamente determinado en la ley de salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales; y,---3) Que emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.---Las labores que realizaba la trabajadora demandante eran de carácter permanente y continuo de la institución demandada, por lo que debe entenderse que se trata de un Contrato Individual de Trabajo. El problema que ha generado tanta confusión dentro del ámbito judicial es la proliferación de contrataciones eminentemente laborales bajo el ropaje de contratos administrativos; es decir, se ha producido lo que en otras materias se ha dado en llamar "Simulación de Contratos". En ese sentido, tomando como base el Principio Realidad que impera en materia laboral, lo que debe prevalecer o determinar la normativa a aplicar es lo que en realidad acontece; como es la manifiesta RELACIÓN LABORAL ENTRE LA TRABAJADORA CONTRATADA Y LA INSTITUCIÓN EMPLEADORA, donde se conjugan de una manera innegable todos los elementos de la misma, cuales son, el desempeño de determinadas labores, en condiciones de subordinación.---Es de señalar que Vosotros en forma reiterada también exigís que sean los trabajadores los obligados a probar que se les aplica el Código de Trabajo y que sean éstos, los que deban establecer en su demanda, cuál es la naturaleza jurídica de su relación laboral. Debiendo ser la parte contraria mediante la excepción alegada y la prueba que presente quien deba probar que al trabajador demandante no le es aplicable el Código de Trabajo.---El Art. 25 del C. Tr, 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 se señale plazo para su terminación.---La estipulación 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 sucesiva.----A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido."----Antonio Martín Valverde, Magistrado del Tribunal Supremo de España, Catedrático de Derecho del Trabajo, en su obra "DERECHO DEL TRABAJO", expone: ----"El carácter temporal del contrato puede derivar de formulas muy variadas, la más directa es la fijación de una fecha o término resolutorio, a cuya llegada se extinguen el contrato y las obligaciones correspondientes. A resultados similares puede llegarse mediante la fijación de un plazo para el contrato (unos días, unas semanas, unos meses), cuyo transcurso conduce también a su extinción. En todos estos casos el contrato se ajustaría a la fórmula certus an, certus quando, pues desde el principio se conoce con certeza no sólo la duración, sino también la fecha o el momento de su extinción.----Una segunda fórmula de temporalidad es la determinación indirecta de la duración del contrato mediante la remisión a un acontecimiento cierto pero de fecha desconocida, como puede ser la realización de una obra o un servicio determinado. En este caso, el contrato sería certus an, incertus quando, pues se sabe con certeza que está abocada a su conclusión, pero no se sabe con exactitud la fecha de la misma, ya que depende de lo que dure la obra o el servicio en referencia.----La contratación temporal solo se admite cuando concurra alguna de las causas que expresamente prevé, que son la realización de una obra determinada o servicio determinados, la existencia de una necesidad coyuntural de mano de obra, la sustitución de trabajadores o la cobertura interina de puestos de trabajo, y la contratación con fines de inserción laboral. La mera voluntad de las partes no es suficiente para dar carácter temporal al contrato.---Todos estos contratos han de celebrarse por escrito."----La legislación y la doctrina española, regulan los contratos temporales, situaciones y relación semejantes a nuestra legislación y concuerdan en un punto clave para no violentar los derechos del trabajador y es cuanto a que""Los contratos deben ser por escrito".----La Violación a la Ley que habéis cometido, del Art. 2 con relación al Art. 25 ambos del C.T., la hacéis cuando manifestáis que: "Nótese que al inicio lo transcrito se refiere a la contratación temporal de personas para desarrollar labores contempladas dentro de las partidas de su presupuesto a la cifra presupuestaria número [...], en régimen administrativo, que obedecen a las solución de necesidades eventuales." No es cierto lo que decís ya que la clase de contratación que existió entre la trabajadora demandante y el instituto

demandado, no es una contratación temporal que obedezca a la solución de necesidades eventuales. Además cuando hacéis relación al Decreto Legislativo N° 10 de veinte de mayo de dos mil nueve, manifestáis que todos los empleados y funcionarios públicos, por vía de contrato quedan sujetos a lo que dispone la Ley de Servicio Civil, dejando de aplicar el Código de Trabajo.----Ello decimos porque existe y fue presentado el contrato entre ambas partes, teniendo como característica ser un contrato celebrado por tiempo indefinido, ya que concurren la SUBORDINACIÓN COMO CARACTERÍSTICA PRINCIPAL DEL MISMO, AL HABERSE PACTADO HORARIO, JORNADA DE TRABAJO, SALARIO y otras que reflejan la subordinación en la que se encontraba la demandante, perfilándose lo que la doctrina denomina como "Contrato realidad" en la cual independientemente de la figura que se utilice, si el fondo del asunto y sus condiciones son propias de un contrato de trabajo debe prevalecer la realidad de la relación contractual frente a cualquier formalidad acordada entre las partes y de allí su denominación. La relación laboral que vinculo a las partes desde el día veintiséis de noviembre de dos mil uno al cuatro de enero de dos mil diez, son extremos que se han acreditado, por medio de las declaraciones de los testigos [...], quienes manifestaron que efectivamente la trabajadora ingresó a laborar el día antes mencionado, constándoles por haber ingresado una fecha anterior que la demandante. Asimismo el despido se logró acreditar con la nota de despido agregada y con las declaraciones de los testigos presentados quienes son categóricas en manifestar que el día cuatro de enero de dos mil diez, a las ocho de la mañana le fue entregado una nota firmada por el señor [...], por medio de la cual le informaban que a partir del día treinta y uno de dos mil nueve ya no continuaría laborando para el instituto demandado.----De haber aplicado el Art. 2 del C. de T., no hubieses cometido violación a la ley, por cuanto dicha norma en su literal b) señala en forma clara que las disposiciones del Código regulan las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y sus trabajadores. Nótese que el Instituto demandado es una Institución Oficial Autónoma y las disposiciones de la Ley de Servicio Civil, no le son aplicables a mi representada; por otra parte de haberse incorporado a las Instituciones Autónomas a la carrera Administrativa, la ley hubiese regulado Comisiones de Servicio Civil en las mismas ---- INTERPRETACION ERRONEA----Cuando el juzgador escoge a norma legal que debe aplicar al caso concreto, de manera que no puede confundirse con la violación ni coexistir con esta, pero lo hace dando a la norma una interpretación equivocada o desatendiendo su tenor literal cuando el sentido es claro.---Tú dices en tu sentencia que "Obsérvese además que

la trabajadora demandante, según la demanda, en que se dice fue despedido(sic) el cuatro de enero del año en curso, consecuentemente el contrato relacionado queda comprendido en lo regulado al respecto del Decreto Legislativo N° 10 de veinte de mayo de dos mil nueve, publicado en el Diario Oficial N° 94, Tomo 383 de fecha veinticinco del mismo mes y año, contentivo de reforma a la Ley del Servicio Civil, incorporando transitoriamente a todos los empleados y funcionarios públicos, por vía de contrato, excepto los de la Asamblea Legislativa, a la Carrera Administrativa, quedando sujeto a lo que dispone la Ley de Servicio Civil. Con tal reforma se prescinde de lo normal cual es el nombramiento en plaza de Ley de Salarios para la incorporación a la Carrera Administrativa, para el goce de la protección de la Ley de Servicio Civil, con respecto a la garantía de estabilidad y obsérvese el régimen disciplinario que la misma prevé para la imposición de sanciones, entre estas la destitución inciso tercero del Art. 71 de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial". La interpretación errónea la hacéis porque consideraréis que dichas disposición del Art. 71 citado, le es aplicado a todo el personal de la institución demandada.----Dicho artículo manifiesta: "Los profesionales e instituciones relacionados con la salud que atiendan a los usuarios del Instituto, responderán de sus actos en el ejercicio profesional, cuando por negligencia, impericia, ignorancia o abandono inexcusable, causen daño o la muerte del paciente.----Los directores, funcionarios y empleados del Instituto, que divulguen o se aprovechen de cualquier información confidencial de que tuvieren conocimiento en el desempeño de su cargo, incurrirán en responsabilidad por los daños y perjuicios que causaren a terceros, sin menoscabo de la responsabilidad penal.----Los que infrinjan esta disposición serán destituidos. Para hacer efectiva la remoción o destitución, **deberá atenderse a lo dispuesto en la Ley de Garantía de Audiencia para los Empleados no comprendidos en la Carrera Administrativa o la legislación que les fuere aplicable** (las negrillas son mías); al margen de la responsabilidad penal y civil que sobrevenga----Como es de vuestro conocimiento en las instituciones autónomas laboran dos tipos de servidores públicos, los que están bajo el régimen de Ley Salarios y los que están bajo la modalidad de contrato, ambos sustentados en los fondos especiales de sus presupuestos.----Cuando el instituto demandado, incorpora en el Art. 71 inc. 3° de su ley, la aplicación de la **Ley de Garantía de Audiencia para los Empleados no comprendidos en la Carrera Administrativa**, se está refiriendo a los empleados bajo el **Régimen de ley de Salarios**, por ello a efecto de abarcar a todos aquellos que están laborando por medio de contratos incorporó la frases "**o la legislación que les fuere**

aplicable", caso contrario era innecesario incorporarla.----De no haber cometido una interpretación errónea del citado artículo, no hubieses cometido la violación a la ley antes mencionada.----Con todo respeto, vuestra sentencia no es congruente con el fallo pronunciado, ya que señaláis que el presente juicio debió tramitarse ante Juez de lo Civil, transcribo el párrafo para recordarte[:] "De lo dicho es concluyente que el presente juicio debió tramitarse conforme al procedimiento señalado en la época de despido mediante demanda ante autoridad competente que es Juez de lo Civil, de conformidad a lo presupuestado por la Ley Reguladora de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa". Estos argumentos pareciera que se hicieron sin mayor análisis, ya que nuevamente os recuerdo que la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, está diseñada para que sea el **funcionario el que promueve el juicio civil de autorización de despido y no el empleado**. Con la agravante que señaláis que es el Juez de lo Civil el competente y vuestro fallo es declarando inepta la demanda en lugar de declararte incompetente en razón de la materia.----La Ineptitud de la demandada deriva de tres situaciones: a) Cuando falta el legítimo contradictor; b) Cuando el actor en la causa carece de interés, y; c) Cuando existe error en la acción, es decir, cuando la vía utilizada para el ejercicio de la pretensión, no es la correcta. Tu argumentación, te hubiera servido para declararte incompetente y no una ineptitud de demanda.-- --Por lo antes expuesto, de no haberse cometido violación e interpretación errónea de la ley, la sentencia de Segunda Instancia hubiera sido condenatoria a favor de los intereses de mi representada.».

IV. Por resolución de las ocho horas del dos de marzo del corriente año, esta Sala previno a la recurrente para que en el término de cinco días contados a partir de la notificación respectiva aclarara en forma puntual la relación existente entre el motivo de interpretación errónea de ley respecto del Art. 71 de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial.

A fs. 14 de la pieza de casación, la recurrente evacuó la prevención citada en los términos siguiente: « [...] En el escrito de interposición del recurso señale que se había interpretado erróneamente el Art. 71 de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, para ello argumente(sic) la violación en el sentido que se había desentendido el tenor literal de dicha norma, aplicando el método de la interpretación literal de la norma, sin embargo en vista de vuestra prevención y para efectos de aclarar aplicaré la interpretación finalista de la norma bajo los argumentos subyacentes de la misma, por cuanto se busca la finalidad o propósito de dicha

disposición...El precepto infringido tiene como propósito señalar en forma clara aquellos servidores públicos que laboren para el Instituto demandado bajo el régimen de Ley de salarios(sic) estarán protegidos para efectos de no violentar el debido proceso y derecho de defensa [de] la Ley Reguladora le la Garantía de Audiencia para los Empleados públicos(sic) no Comprendidos en la Carrera Administrativa y para aquellos que no se encuentra bajo dicho régimen se observara la legislación que les fuere aplicable....La Cámara en el desarrollo de sus argumentos finaliza con la aplicación del Inciso(sic) tercero del Art. 71 antes mencionado, de ahí que sostengo la interpretación errónea de dicha disposición, ya que esta debe entenderse en un primer momento por la literalidad y posteriormente su finalidad; la finalidad del precepto infringido es aclarar que aquellos trabajadores por ley de salarios se les aplicara la Ley Reguladora pero hay otros trabajadores que se les aplicara otras legislaciones, ¿cuáles?, el Código de Trabajo. La Cámara ha interpretado que a todos los trabajadores que laboran para el Instituto se les aplicara la referida ley. De no haberle (sic) interpretado erróneamente la sentencia debió ser confirmando la de primera instancia, ya que mi representada se encontraba bajo el régimen de contratos y por ello su aplicación de las normas del Código de Trabajo.».

En relación a dicho escrito la Sala advirtió que la recurrente evacuó la prevención en los términos requeridos; razón por el cual se admitió el recurso por interpretación errónea de ley del Art. 71 de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial. De igual forma la Sala admitió el recurso por el submotivo de violación de ley respecto del Art. 2 en relación al 25 ambos del Código de Trabajo. Finalmente se ordenó que el proceso pasara a la Secretaría a fin de que las partes presentaran sus alegatos, lo cual así cumplieron.

V. RELACIÓN DE LOS HECHOS:

La demanda se presentó por la Defensora Pública Laboral, Licenciada Carmen Alicia Bellegarrigue Pino, en representación de la trabajadora [...], en contra del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, reclamándole el pago de indemnización por despido injusto y demás prestaciones laborales.

Así consta en el proceso laboral que la audiencia conciliatoria se realizó a las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del veintidós de abril de dos mil diez., en la que el apoderado general judicial de la entidad demandada ofreció a la trabajadora como medida conciliatoria la cantidad de tres mil ochocientos cuatro dólares con doce centavos de dólar, en concepto de pago de las prestaciones equivalentes al período comprendido del mes de julio de dos mil ocho al mes de

diciembre de dos mil nueve, ofrecimiento que fue rechazado por la trabajadora. Posteriormente, el apoderado general judicial de la demandada en el término de ley contestó la demanda en sentido negativo, y opuso la excepción perentoria de falta de competencia en razón de la materia. Se abrió a pruebas el juicio, término en el cual las partes, hicieron uso del mismo: la demandada alegó la excepción de ineptitud de la demanda por no asistirle el derecho a la demandante, así como también presentó prueba documental, testimonial, y pliego de posiciones, el cual fue absuelto por la trabajadora [...]. La parte actora presentó prueba testimonial y pliego de posiciones, el cual fue absuelto por el Representante Legal de la demandada, señor [...]. Se declaró cerrado el proceso y se dictó la sentencia correspondiente.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO:

a) INFRACCIÓN DE LEY (ART. 587 CAUSAL 1ª C. DE T.) POR EL MOTIVO ESPECÍFICO DE VIOLACION DE LEY. ART. 2 DEL CODIGO DE TRABAJO EN RELACION AL ART. 25 DEL MISMO CUERPO DE LEY.

En relación al vicio alegado el recurrente expuso. «[...] La Violación a la Ley que habéis cometido, del Art. 2 con relación al Art. 25 ambos del C.T., la hacéis cuando manifestáis que: "Nótese que al inicio lo transcrito se refiere a la contratación temporal de personas para desarrollar labores contempladas dentro de las partidas de su presupuesto a la cifra presupuestaria número [...], en régimen administrativo, que obedecen a las solución de necesidades eventuales." No es cierto lo que decís ya que la clase de contratación que existió entre la trabajadora demandante y el instituto demandado, no es una contratación temporal que obedezca a la solución de necesidades eventuales. Además cuando hacéis relación al Decreto Legislativo N° 10 de veinte de mayo de dos mil nueve, manifestáis que todos los empleados y funcionarios públicos, por vía de contrato quedan sujetos a lo que dispone la Ley de Servicio Civil, dejando de aplicar el Código de Trabajo.----Ello decimos porque existe y fue presentado el contrato entre ambas partes, teniendo como característica ser un contrato celebrado por tiempo indefinido, ya que concurren la SUBORDINACIÓN COMO CARACTERÍSTICA PRINCIPAL DEL MISMO, AL HABERSE PACTADO HORARIO, JORNADA DE TRABAJO, SALARIO y otras que reflejan la subordinación en la que se encontraba la demandante, perfilándose lo que la doctrina denomina como "Contrato realidad" en la cual independientemente de la figura que se utilice, si el fondo del asunto y sus condiciones son propias de un contrato de trabajo debe prevalecer la realidad de la relación contractual frente a cualquier formalidad acordada entre las partes y de allí su

denominación. La relación laboral que vinculo a las partes desde el día veintiséis de noviembre de dos mil uno al cuatro de enero de dos mil diez, son extremos que se han acreditado, por medio de las declaraciones de los testigos [...], quienes manifestaron que efectivamente la trabajadora ingresó a laborar el día antes mencionado, constándoles por haber ingresado una fecha anterior que la demandante. Asimismo el despido se logró acreditar con la nota de despido agregada y con las declaraciones de los testigos presentados quienes son categóricas en manifestar que el día cuatro de enero de dos mil diez, a las ocho de la mañana le fue entregado una nota firmada por el señor [...], por medio de la cual le informaban que a partir del día treinta y uno de dos mil nueve ya no continuaría laborando para el instituto demandado.----De haber aplicado el Art. 2 del C. de T., no hubieses cometido violación a la ley, por cuanto dicha norma en su literal b) señala en forma clara que las disposiciones del Código regulan las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y sus trabajadores. Nótese que el Instituto demandado es una Institución Oficial Autónoma y las disposiciones de la Ley de Servicio Civil, no le son aplicables a mi representada; por otra parte de haberse incorporado a las Instituciones Autónomas a la carrera Administrativa, la ley hubiese regulado Comisiones de Servicio Civil en las mismas».

La Cámara Primera de lo Laboral, en su fallo, respecto de la infracción alegada manifestó: «Nosotros consideramos que lo relativo a la excepción interpuesta debe resolverse mediante una interpretación racional y lógica, siguiendo las reglas de la sana critica. Nótese que al inicio lo transcrito se refiere a la contratación temporal de personas para desarrollar labores contempladas dentro de las partidas de su presupuesto a la cifra presupuestaria # [...], en régimen administrativo, que obedecen a la solución de necesidades eventuales; esto es, que se puede contratar a personal para ejercer labores permanentes; y ello no puede ser de otra manera, puesto que de lo contrario tendería al aumento de la burocracia y a la elevación de los costos de contratación en perjuicio de las instituciones. Obsérvese por otra parte que la práctica generalizada es incorporar a los empleados por Ley de Salarios o por Contrato, y si eliminamos esta vía, no habría otra para poder incorporar trabajadores para resolver eventualidades. En fin obsérvese que la disposición comentada no distingue si el tipo de labores lo son o no de carácter permanente, y cuando el legislador no distingue no debe distinguir el intérprete, y lejos de eso, como ya vimos, prescribe la contratación temporal de personas para desarrollar labores contempladas dentro de las partidas presupuestarias que obedecen a la solución de necesidades

eventuales, que comprenda cualquier tipo de labores sobre todo las permanentes....VI. Obsérvese además que la trabajadora demandante, según demanda, en que se dice ale despedida el día cuatro de enero del año en curso, consecuentemente el contrato relacionado queda comprendido en lo regulado al respecto en el Decreto Legislativo N° 10 de veinte de mayo de dos mil nueve, publicado en el Diado Oficial N°94, Tomo 383 de fecha veinticinco del mismo mes y año, contentivo de reforma a la Ley del Servicio Civil, incorporando transitoriamente a todos los empleados y funcionarios públicos, por vía contrato, excepto los de la Asamblea Legislativa, a la Carrera Administrativa, quedando sujeto a lo que dispone la Ley del Servicio Civil. Con tal reforma se prescinde de lo normal cual es el no nombramiento en plaza de Ley de Salarios para la incorporación a la Carrera Administrativa, para el goce de la protección de la Ley de Servicio Civil, con respecto de la garantía de estabilidad y observándose el régimen disciplinario que la misma prevé para la imposición de sanciones, entre éstas la destitución. Inciso tercero del Art. 71 de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial...De lo dicho es concluyente, que el presente juicio debió tramitarse conforme el procedimiento señalado en la época del despido o mediante demanda ante la autoridad competente que es el Juez de lo Civil, de conformidad a lo preceptuado por la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa...VII. Por lo dicho debe revocarse la sentencia venida en apelación y declárase inepta la demanda por no ser la acción adecuada para conocer del fondo de la cuestión debatida».

En jurisprudencia reiterada la Sala ha sostenido que la violación de ley -v.gr. Sentencias: Ref. 155-Cal-2008, del veinticuatro de julio de dos mil nueve; 226-C-2007; del veintitrés de marzo de dos mil nueve; 285-C-2007, de siete de mayo de dos mil nueve; que es un vicio que afecta a la premisa mayor del llamado "silogismo judicial", que consiste en el olvido o negación del precepto legal; es decir, de la voluntad abstracta de la ley o del derecho objetivo, que difícilmente puede atribuirse al absoluto desconocimiento de la norma, ya que esto presupone una ignorancia que no es normal atribuir a un tribunal de alzada.

El Art. 2 del Código de Trabajo, citado como infringido, establece en lo pertinente «Las disposiciones de este Código regulan: a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y b) **Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores**----No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o

Semiautónomas 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 negritas son nuestras).

El Art. 25 del Código de Trabajo regula lo siguiente: «Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación...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».

A juicio de esta Sala, el Art. 2 inciso 1° C. de Tr. establece un régimen general, en cuanto al campo de su aplicación, tanto para las relaciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores, públicos o privados; que incluyen las relaciones laborales que existen entre las Instituciones Oficiales Autónomas; sin embargo, el inciso segundo excluye de dicha regla a determinados trabajadores en los siguientes casos: a) Cuando el servicio que prestan sea de naturaleza pública y cuyo origen emane de un acto administrativo; es decir, una decisión unilateral de la administración, como el caso de los nombramientos que aparezcan específicamente determinados en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas, o en los presupuestos municipales; y, b) Cuando la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Así, la distinta naturaleza formal de ingreso de los servidores públicos a la administración determina, como norma general, que ellos están sujetos a la Ley de Servicio Civil, si su nombramiento aparece específicamente determinado en la Ley de Salarios, con cargo al Fondo General, o en los presupuestos municipales (Art. 2 Inc. 2° C. de Tr.); a una normativa especial como la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa, en los casos señalados en los Arts. 2 Inc. 2° y 4 de la

Ley de Servicio Civil; mediante un contrato administrativo a plazo, según el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuesto; los de jornal o planilla, sujetos al Código de Trabajo.

Y finalmente, esos contratos bajo la modalidad de "contratos por servicios profesionales o personales", amparados en el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos que no reúnen los requisitos señalados en el mismo, también les es aplicable el Código de Trabajo, siempre y cuando cumplan las condiciones para que opere la teoría del contrato realidad.

La Cámara ad-quem ha mantenido el criterio de que es la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos la aplicable en casos como el presente; sin embargo, cabe señalar, que dicha Ley únicamente establece el procedimiento para que se proceda al despido o destitución de aquellos trabajadores o empleados que no están comprendidos en la Ley de Servicio Civil, pero no existe conforme a la misma un procedimiento a seguir para aquel trabajador que fue despedido sin la tramitación de un procedimiento previo.

El problema que ha generado tanta confusión dentro del ámbito judicial es la proliferación de contrataciones eminentemente laborales bajo el ropaje de contratos administrativos; es decir, se ha producido lo que en otras materias se ha dado en llamar "Simulación de Contratos". En ese sentido, tomando como base el Principio Realidad que impera en materia laboral, lo que debe prevalecer o determinar la normativa a aplicar es lo que en realidad acontece; como lo es, la manifiesta relación laboral entre el trabajador contratado y la institución empleadora, donde se conjugan de una manera innegable todos los elementos de la misma, cuales son, el desempeño de determinadas labores, en condiciones de subordinación y a cambio de un salario. Y por regla general, los cargos o plazas para desempeñar labores en la Administración Pública y Municipal, se encuentran designadas para cada institución estatal en la Ley de Salarios que se aprueba cada año, de acuerdo a la capacidad presupuestaria del Estado y a las necesidades del servicio que corresponda. Estas son las comúnmente llamadas, plazas por ley de salarios. Ello independientemente de que formen parte de la carrera administrativa o no.

En consecuencia, a los servidores contratados, y cuyas labores son de carácter administrativo y permanente o aún de carácter profesional o técnico pero en labores de naturaleza permanente, se les aplica el Código de Trabajo. A juicio de esta Sala, las labores que desempeñaba la demandante —Médico de Apoyo al Servicio- constituyen una actividad regular y continúa dentro de la entidad demandada; ya que consta a fs.1 de la pieza principal, que la demandante ingresó a laborar para la Dirección de Bienestar Magisterial y posteriormente para el

Instituto demandado hasta que dice haber sido despedida; por lo que no estaba sujeta a un tiempo determinado, pues es evidente que no se reúne el requisito del Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, consistente en que el trabajo a desarrollar no sea permanente, es decir el contrato se convierte en contrato laboral indefinido, conforme al Art. 25 C.T., pues se cumple los elementos de dicho contrato señalados en el Art. 17 inciso 1° del Código de Trabajo; por lo que en el presente caso le era aplicable el Art. 2 del Código de Trabajo, que regula las relaciones laborales entre las Instituciones Autónomas y sus trabajadores.

En consecuencia, la Cámara Primera de lo Laboral si cometió el vicio alegado, siendo procedente casar la sentencia recurrida, por el motivo de que se ha hecho mérito.

b) INTERPRETACION ERRÓNEA DE LEY. ART. 71 DE LA LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE BIENESTAR MAGISTERIAL.

En cuanto al motivo de error de derecho en la apreciación de la prueba, el recurrente expone básicamente que la Cámara sentenciadora incurrió en el vicio alegado y fundamentó lo siguiente: « La Cámara en el desarrollo de sus argumentos finaliza con la aplicación del inciso tercero del Art. 71 antes mencionado, de ahí que sostengo la interpretación errónea de dicha disposición, ya que esta debe entenderse en un primer momento por la literalidad y posteriormente su finalidad; la finalidad del precepto infringido es aclarar que aquellos trabajadores por ley de salarios se les aplicara la Ley Reguladora pero hay otros trabajadores que se les aplicara(sic) otras legislaciones, ¿cuáles?, el Código de Trabajo. La Cámara ha interpretado que a todos los trabajadores que laboran para el Instituto se les aplicara la referida ley. De no haberle(sic) interpretado erróneamente la sentencia debió ser confirmando la de primera instancia, ya que mi representada se encontraba bajo el régimen de contratos y por ello su aplicación de las normas del Código de Trabajo».

La jurisprudencia de esta Sala ha establecido v.gr. las sentencias: Ref. 539 del seis de diciembre de dos mil cuatro; Ref. 208-C-2007, del dieciséis de marzo de dos mil nueve y 110-CAL-2009 del veintitrés de junio de dos mil diez; que la interpretación errónea se configura cuando el juzgador aplica la norma legal correcta al caso concreto, pero lo hace dando a la norma un sentido distinto del que lógicamente tiene, o bien una interpretación equivocada, desatendiendo el tenor literal cuando su sentido es claro, y los demás elementos de interpretación, tergiversando los efectos jurídicos de la misma.

Por otra parte, en relación a la interpretación errónea del Art. 71 de la Ley del Instituto

Salvadoreño de Bienestar Magisterial; esta Sala advierte, que la ad quem, únicamente citó dicha disposición en su sentencia; pero en ningún momento exteriorizó interpretación alguna de la misma, razón por la cual no resulta viable hacer un análisis sobre lo solicitado, en vista de lo cual procede declarar no ha lugar a casar respecto a este artículo.

VII. JUSTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA:

Una vez casada la sentencia impugnada, conforme al Art. 18 L. C., procede dictar la que fuere legal y luego de considerar:

Que la existencia legal del demandado se acredita por ministerio de ley y la calidad de representante legal de la misma, ha quedado establecida a través de la copia certificada por notario del Diario Oficial en el que se publicó el acuerdo número ciento dieciocho en el cual consta el nombramiento del señor [...], como Presidente de dicho Instituto.

El contrato de trabajo, se estableció directamente, a través de los documentos que corren agregados a fs. 57/61 y 86/90 de la pieza principal.

De igual forma, con la declaración de los testigos de fs. 111 y 113 de la pieza principal, presentados por la parte actora, quedó establecida la prestación efectiva de servicio del demandante para el demandado, así como el horario de trabajo, salario y cargo de dicho trabajador.

En el caso de autos, la parte demandada opuso y alegó a fs. 53/56 y 84/85 de la pieza principal las excepciones siguientes: incompetencia por razón de la materia e ineptitud de la demanda.

En cuanto a la excepción de incompetencia por razón de la materia, cabe señalar que esta Sala ya se pronunció al respecto en el Considerando IV parte final de esta sentencia, argumentando que al presente caso le es aplicable el Código de Trabajo, ya que en su Art. 2 establece: "Las disposiciones de este Código regulan:(1)[...] b)Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las **Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores. [...]**", y en vista de que la parte demandada es una Institución oficial autónoma como reza en su artículo 1 de la Ley de creación de la misma, la Sala estima declarar no ha lugar a la excepción de incompetencia por razón de la materia. (Las negritas son nuestras).

Con relación a la excepción de ineptitud de la demanda, la demandada argumentó: " Por no asistirle el derecho al demandante, ya que como lo establezco con la prueba instrumental que adjunto y que más adelante se detalla, a la doctora [...] en ningún momento se le ha despedido,

debido a que, lo que realmente ocurrió fue **que la Unidad en la cual la referida doctora se encontraba prestando servicios técnicos fue suprimida, juntamente con las plazas que estaban asignadas a la misma**, lo anterior según Acta número veinte, uno once-uno, de la Sección extraordinaria del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, celebrada en la Ciudad de San Salvador, el día once de diciembre del año dos mil nueve. Lo anterior se hizo de acuerdo a las facultades establecidas en el art. (sic) 20 lite "n" de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial". (Lo subrayado y negrito es nuestro).

Con respecto al argumento planteado por el apoderado general de la demandada, en el sentido de que no le asiste el derecho a la trabajadora demandante de reclamar indemnización por despido de hecho, ya que no fue despida sino que su plaza, por la que estaba contratada, fue suprimida según acuerdo del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial; este Tribunal acota lo siguiente:

En el caso sub lite, la trabajadora demandante prestaba sus servicios a una Institución autónoma de derecho público, cuyo régimen aplicable es el Código de Trabajo; y este en su cuerpo normativo no regula la figura de supresión de plaza, es más la única normativa que regula tal figura es la Ley de Servicio Civil, en su Art. 30 y este régimen no es el aplicable; como ya se ha dicho en esta Sentencia; aunado a ello a fs. 94 de la pieza principal corre agregada una copia certificada de nota suscrita por el señor [...] en su calidad de Presidente de la entidad demandada, extendida por el Departamento de Recursos Humanos, de fecha veintitrés de diciembre de dos mil nueve, donde se le comunica a la trabajadora demandante que por Acuerdo del Consejo Directivo de la institución demandada, se aprobó reestructurar la organización general del mismo, y por lo tanto desaparece dentro de su reestructuración, la Gerencia de Monitoreo y Control, y en consecuencia se suprime la plaza por la cual ella estaba contratada; lo que equivale a un despido injustificado; y como se dijo en líneas precedentes, en el Código de Trabajo no se regula dicha supresión como una causa justificativa de terminación de la relación laboral; por lo anterior la Sala advierte que la consecuencia legal para el empleador es el pago de la respectiva indemnización por el tiempo de trabajo y las prestaciones del mismo, Art. 55 del Código de Trabajo.

Por consiguiente la Sala declara no ha lugar la excepción de ineptitud de la demanda, alegada por el apoderado general de la demandada a fs. 84/85 de la pieza principal.

De igual forma el despido se estableció con la nota presentada por la parte reo y que corre

a fs. 94, donde consta que por la figura de supresión de plaza los servicios del trabajador, ya no serian requeridos a partir del uno de enero de dos mil diez

Por consiguiente, es procedente condenar al Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, al pago de lo reclamado en la demanda.

POR TANTO: De acuerdo a las razones expuestas disposiciones legales citadas y Arts. 417, 418, 419, 420 y 584 C. de Tr, y 18 L.C; a nombre de la República, la Sala: FALLA: a) No ha lugar a casar la sentencia por el motivo de interpretación errona del Art. 71 de la Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial. b) CÁSASE la sentencia impugnada por la causa genérica de infracción de ley, y por el motivo de violación de ley respecto al Art. 2 del Código de Trabajo, en relación al Art. 25, ambos del Código de Trabajo. c) Declárense no ha lugar las excepciones alegadas y opuestas por la demandada, de incompetencia por razón de la materia y la de ineptitud de la demanda. d) CONDENASE al INSTITUTO SALVADOREÑO DE BIENESTAR MAGISTERIAL, a pagar a la trabajadora [...], la cantidad de **VEINTICUATRO MIL CUATROCIENTOS UN DOLAR CON SESENTA Y NUEVE CENTAVOS DE DOLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**, así: a) **DIECIOCHO MIL SEISCIENTOS VEINTISÉIS DOLARES CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS DE DÓLAR**, en concepto de indemnización por despido injusto; b) **SESENTA Y TRES DOLARES CON UN CENTAVO DE DÓLAR**, en concepto de aguinaldo proporcional; c) **UN MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO DOLARES CON SEIS CENTAVOS DE DÓLAR**, en concepto de vacación proporcional; y d) **CUATRO MIL DOSCIENTOS DIECISEIS DOLARES CON SETENTA Y OCHO CENTAVOS DE DÓLAR**, en concepto de salarios caídos en ambas instancias y casación. e) Devuélvase los autos al tribunal de origen con certificación de esta sentencia, para los efectos de ley. **HÁGASE SABER.**

**NOTIFÍQUESE.----- M. REGALADO.----PERLA J.-----M.F. VALDÍV.-----
PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO SUSCRIBEN.-----
ILEGIBLE-----RUBRICADAS.**