

Materia:

Constitucional

Tipo de proceso/diligencia:

Amparo

Derechos Fundamentales vulnerados:

Derecho a la Igualdad en la aplicación de una ley y una retribución

Fallo:

“**POR TANTO:** con base en las razones expuestas y lo prescrito en los arts. 3, 38 ord. V y 245 de la Cn., así como en los arts. 32, 33, 34 y 35 de la L.Pr.Cn., a nombre de la República, esta Sala **FALLA:** *(a) Declárese sin lugar el sobreseimiento planteado por el Alcalde y el Concejo Municipal de La Libertad, en virtud de los argumentos expuestos en el Considerando II de esta sentencia; (b) Declárase qué ha lugar el amparo solicitado por el señor M. A. G. contra el Alcalde y el Concejo Municipal de La Libertad, por la vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad y a una retribución; (c) Queda expedita al señor M. A. G. la promoción de un proceso por los daños materiales y/o morales ocasionados como consecuencia de la vulneración de derechos constitucionales declarada en esta sentencia, directamente en contra de las personas que cometieron la aludida vulneración constitucional; y (d) Notifíquese.*”

Tribunal que conoció:

Sala de lo Constitucional

Nombre practicante:

Licda. Marcela Bonilla

Nombre asesor/a:

Msc. Josefina Blanco

Hechos:

El señor M. G. detenta la calidad de empleado municipal desde hace más de catorce años, y a su vez, padece discapacidad física por haber sido amputado de ambas manos, a causa de un accidente sufrido en el año 2001. El Concejo Municipal de la ciudad del Puerto de La Libertad, realizó dos nivelaciones salariales para los empleados municipales en los años 2011 y 2014, negando al señor M.

A.G. la nivelación que le correspondía, en razón de su discapacidad, en razón de que como autoridad demandada, incurrieron en discriminarlo negativamente, quien detenta calidad de empleado municipal desde hace catorce años, y a su vez, padece discapacidad física por haber sido amputado de ambas manos en 2001.

La discriminación consistía en que le negaron reiteradamente y durante aproximadamente nueve años, una nivelación salarial, siendo que el usuario ingresó a laborar a la referida Alcaldía del Puerto de La Libertad en el año dos mil tres como Ordenanza, luego, en el año dos mil seis fue nombrado como encargado Administrador del Cementerio Municipal, devengando un salario de DOSCIENTOS CINCUENTA DÓLARES AMERICANOS, esto desde el año dos mil seis hasta abril del dos mil quince; luego, a partir del mes de mayo del 2015, percibe un sueldo de DOSCIENTOS SESENTA Y UN DÓLARES AMERICANOS mensuales; hasta que finalmente, ya habiéndose presentado esta demanda, la autoridad demandada le hizo un aumento salarial en enero de 2016, pasando a ganar TRESCIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA; y ya en el ínterin de este proceso, en abril de 2016, obtuvo un incremento de su salario de CIENTO TREINTA Y UN DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, es decir que pasó a percibir en concepto de salario la cantidad neta de CUATROCIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

Por tanto, el trabajador fue excluido arbitrariamente de dos nivelaciones salariales realizadas al resto de empleados municipales en los años de 2011 y 2014, siendo que él expresamente y por escrito solicitó a la autoridad demandada que se le incluyera en las respectivas nivelaciones y no recibió ninguna respuesta positiva, permaneciendo nueve años sin recibir aumento salarial (2006-2015), siendo que luego de estos años la municipalidad accedió a hacerle un aumento de \$11.00 USD, siendo que posteriormente proceden a aumentar el salario del usuario de la OAL cuando tuvieron conocimiento de que se había interpuesto un amparo, pretendiendo con ellos simular el cese del acto reclamado, siendo que ya han transcurrido años de discriminación y de vulneración a sus derechos.

Planteamiento de la parte demandante:

La pretensión es que se declare la violación al derecho de igualdad por parte de la autoridad demandada, en contra del señor M.A.G., siendo que se trata de un supuesto en que la omisión ya ha sido ejecutada durante años en su contra, al excluirlo de las respectivas nivelaciones salariales, conforme al artículo 35 LPrCn., la pretensión se extiende a que si se emite la sentencia correspondiente, se pueda conceder el amparo, se ordene a la autoridad demandada que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes del acto reclamado *-para el caso es la exclusión ya citada-*, debiéndose nivelar salarialmente al señor M.A.G. conforme a su cargo de Administrador General del Cementerio Municipal y tratándose de un acto ejecutado en parte, de un modo irremediable, que se declare a lugar a la acción civil de

indemnización por daños y perjuicios contra el responsable personalmente y en forma subsidiaria contra el Estado, respecto de la afectación económica en que hicieron incurrir a mi representado, al excluirlo durante años de la respectiva nivelación salarial, incidiendo negativamente en su calidad de vida, al impedirle recibir una remuneración justa por su trabajo, que le llevara a desarrollarse como persona y a incrementar su nivel de vida. Siendo que si su salario hubiese sido nivelado en 2011 y 2014, estaría devengando un salario justo, eso implica que ha dejado de percibir una considerable cantidad de dinero, lo que no se restablece solamente nivelando su salario de ahora en adelante, sino que debe reconocerse una indemnización por el lucro cesante que la exclusión alegada ha generado en el patrimonio de mi representado.

Planteamiento de la parte demandada:

La parte demanda optó por aceptar los hechos que les fueron atribuidos en la demanda, el Alcalde y el Concejo Municipal de la Libertad elegidos en el año 2015 aumentaron el salario del señor M.A.G. en enero y en abril de 2016, con lo cual pretendieron detener el proceso judicial, haciendo ver *-según ellos-* que la nueva administración municipal no vulneró los derechos del pretensor.

Máximas de la fundamentación de la sentencia:

IV. 1. A. En la Sentencia de fecha 4-V-2011, emitida en el proceso de Inc. 18-2010, se sostuvo que la igualdad es uno de los valores constitucionales –junto con el de libertad– en los que se concreta la justicia (art. 1 inc. 1° de la Cn.), entendida esta clásicamente como "dar a cada quien lo suyo". Además, la igualdad es un principio constitucional y un derecho fundamental, reconocido en el art. 3 inc. 1° de la Cn.

De la igualdad, como principio constitucional, se deducen las siguientes obligaciones: *(i)* tratar de manera idéntica las situaciones jurídicas idénticas; *(ii)* tratar de manera diferente las situaciones jurídicas que no comparten ninguna característica, *(iii)* tratar de manera igual aquellas situaciones jurídicas en las cuales las similitudes son más relevantes que las diferencias y *(iv)* tratar de manera diferente aquellas situaciones jurídicas en las cuales las diferencias son más relevantes que las similitudes.

De lo anterior se colige que, si bien la igualdad se presenta como un mandato de carácter predominante formal, su correcta aplicación requiere del intérprete la valoración de las circunstancias concretas de las situaciones jurídicas comparadas, a efecto de determinar si procede equiparar o diferenciar. Inclusive, existen casos en los cuales se puede justificar constitucionalmente el nato diferenciado, por medio de acciones positivas, a fin de lograr la igualdad formal en el plano real; se habla, en ese sentido, de "igualdad material".

La igualdad, como principio constitucional, irradia hacia todo el ordenamiento jurídico, en su creación y aplicación. Así, el legislador, al momento de expedir la normativa secundaria, debe tratar de manera paritaria a los ciudadanos que se encuentran en situaciones equiparables (igualdad en la formulación de la ley). Por su parte, los funcionarios de la Administración y del

Órgano Judicial deben resolver de modo idéntico los supuestos idénticos (igualdad en la aplicación de la ley).

Más aun, es posible afirmar que la igualdad alcanza a las relaciones jurídicas que se entablan entre los particulares; es decir, su eficacia no es solo vertical, sino también horizontal. Por ejemplo, en el ámbito laboral, la contratación o la remuneración discriminatorias constituyen vulneraciones del principio de igualdad.

Con base en el art. 3 inc. 1° de la Cn., toda persona tiene derecho a exigir al Estado y, en su caso, a los particulares que se le brinde un trato igual frente a situaciones jurídicas idénticas o equiparables y a exigir que se le brinde un trato desigual frente a situaciones totalmente diferentes o que no sean equiparables.

B. En ese orden, es pertinente aclarar que, cuando se dice que dos personas, cosas o situaciones son iguales, ello no significa que sean idénticas, sino que comparten *por lo menos* una característica. Incluso, un juicio de igualdad parte de la idea de que existen diferencias entre las personas, cosas o situaciones comparadas.

Asimismo, al tratarse de un concepto relacional, la igualdad no puede predicarse en abstracto de las personas o cosas, sino que se es igual respecto a otra persona o cosa y con respecto a cierta o ciertas características. Para formular un juicio de igualdad debe contarse por lo menos con dos personas, cosas o situaciones (las que se comparan) y una o varias características comunes (el término de comparación).

Además, los juicios de igualdad no describen la naturaleza ni la realidad de las personas o cosas comparadas. Más bien, descansan en la elección de una o más *propiedades* comunes –decisión libre de quien formula el juicio– respecto de las cuales se afirma o niega la igualdad.

Por último, para que un juicio sobre igualdad tenga relevancia jurídica no basta con el establecimiento del término de comparación. Es necesaria la imputación de *consecuencias jurídicas* a los sujetos comparados, como consecuencia de la igualdad o desigualdad encontradas. En términos más concretos, la afirmación de que dos situaciones jurídicas son iguales o diferentes servirá de justificación para formular una regla de trato igual o desigual, según sea el caso.

2. A. Por otra parte, la jurisprudencia constitucional ha establecido –v. *gr.*, en las Sentencias de fechas 4-II-2011 y 24-XI-2010, pronunciadas en los procesos de Amp. 204-2009 y 1113-2008, respectivamente– que en toda labor, trabajo o servicio remunerado surgen dos obligaciones principales que conciernen a su esencia misma: la prestación de un servicio y su retribución. Esta

última se encuentra constituida principalmente por: (i) el salario, siendo este el pago que efectúa el empleador por los servicios que recibe o que hubiere recibido de un trabajador desde el instante en que se encuentra a su disposición; (ii) las prestaciones sociales, las cuales son beneficios legales que el patrono debe pagar a sus trabajadores, adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral; y (iii) las prestaciones laborales, las cuales son los beneficios complementarios al salario que se otorgan a los trabajadores, siendo estas principalmente de carácter económico, derivadas de la relación laboral. En tal sentido, todo empleado tiene derecho a recibir una retribución –al salario y a las prestaciones a que hubiere lugar– por la realización de un determinado trabajo o servicio.

B. Desde esa perspectiva, el patrono o empleador tiene la obligación fundamental, al entablar una relación laboral, de retribuir al trabajador la prestación de los servicios que realice en su beneficio; por consiguiente, la causa obligatoria de la retribución está en la contraprestación efectiva o potencial de los aludidos servicios. *Contrario sensu*, no existirá obligación del patrono de dar al trabajador dicha retribución cuando esa contraprestación no exista, es decir, cuando aquel no desempeñe las funciones para las cuales fue nombrado o contratado.

V. Desarrollados los puntos previos, corresponde en este apartado analizar si la actuación de las autoridades demandadas se sujetó a la normativa constitucional.

1. A. Las partes aportaron como prueba copias certificadas por notario de la siguiente documentación: (i) escrito de fecha 10-III-2014 firmado, entre otros, por el señor M. A. G., por medio del cual solicitó al Alcalde y al Concejo Municipal de La Libertad que se le incluyera en el aumento de salario realizado a los empleados de dicha municipalidad para el año 2014; (ii) escrito de fecha 10-X-2014 firmado por el referido señor, mediante el cual solicitó al Concejo Municipal de La Libertad que se le informara la razón por la cual no se le incluyó en el incremento salarial a los empleados de dicha municipalidad para el año 2014 y, además, que se le aumentara su salario para el año 2015; (iii) notas de fechas 26-III-2014 y 19-XII-2014, suscritas por el Secretario Municipal y por el jefe del Departamento Jurídico de la municipalidad de La Libertad, respectivamente, en virtud de las cuales, por instrucciones del Concejo Municipal, se le informó al pretensor la denegatoria de sus solicitudes de aumento de salario antes relacionadas; y (iv) constancias de fechas 3-I-2017 y 11-IX-2017, extendidas por la jefa de Recursos Humanos de la municipalidad de La Libertad, en las cuales consta que de enero a marzo de 2016 el pretensor

devengó un salario mensual de \$300 y que de abril de 2016 hasta septiembre de 2017 devengó un salario de \$400.

B. a. Los escritos de fechas 10-III-2014 y 10-X-2014 antes relacionados no pueden considerarse "copias fidedignas de documentos" en los términos que define el art. 30 de la Ley del Ejercicio Notarial de la Jurisdicción Voluntaria y de otras Diligencias, sino copias simples, ya que los documentos originales que pretenden legitimar son privados, por lo que no reúnen uno de los requisitos que establece la referida disposición legal. Sin embargo, conforme a lo prescrito en los arts. 330 inc. 2° y 343 del Código Procesal Civil y Mercantil (C.Pr.C.M), con las referidas copias se ha acreditado la existencia de los documentos privados que en ellas se consignan, en vista de que no se alegó ni acreditó la falsedad de aquellas o de estos últimos.

Asimismo, teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 331 del C.Pr.C.M. y 30 de la Ley del Ejercicio Notarial de la Jurisdicción Voluntaria y de Otras Diligencias, ambos de aplicación supletoria a los procesos de amparo, con las demás certificaciones notariales y constancias antes detalladas, las cuales fueron expedidas por los funcionarios competentes, se han comprobado los hechos que en ellas se consignan.

b. Por otro lado, el art. 314 ord. 1° del C.Pr.C.M. establece que no requieren ser probados los hechos admitidos por las partes. Estos son los hechos no controvertidos por los intervinientes, es decir, aquellos sobre los que existe conformidad entre las partes, porque: (i) ambas han afirmado los mismos hechos; (ii) una de ellas ha admitido los aseverados por la contraria; o (iii) una de ellas los ha corroborado mediante la exposición de otros hechos o argumentos relacionados con los expresados por la contraparte. El tener por establecidos los hechos admitidos en el proceso, de modo que queden excluidos de prueba, es algo razonable y que se encuadra dentro del poder de disposición de las partes, pues si estas pueden disponer de su pretensión o resistencia, también pueden disponer de los hechos que la sustenta.

En el presente caso, *el actor afirmó en su demanda que las autoridades demandadas no lo incluyeron en el aumento de salario que la referida municipalidad efectuó en el año 2014 y que esto se debió a una discriminación por ser una persona que adolece de una discapacidad física.* Por su parte, *las autoridades demandadas, al rendir el informe que les fue solicitado, aseveraron que eran ciertos los hechos que el pretensor les atribuyó en su demanda y que, para resarcir las vulneraciones cometidas, aumentó el salario de este en enero y en abril de 2016.* Con estas

manifestaciones, *dichas autoridades han admitido los hechos aseverados por el pretensor en su demanda.*

C. Con base en los elementos de prueba presentados y la aceptación de los hechos expresada por las autoridades demandadas, valorados conjuntamente y conforme a la sana crítica, se tienen por establecidos los siguientes hechos y datos: *(i)* que el actor labora para la municipalidad de La Libertad en el cargo de administrador del Cementerio Municipal; *(ii)* que las autoridades demandadas no lo incluyeron en el aumento de salario que la referida municipalidad efectuó para la mayoría de los empleados en el año 2014; *(iii)* que exclusión del incremento salarial antes relacionado se debió a que el pretensor es una persona que adolece de una discapacidad física; y *(iv)* que al demandante se le aumentó su salario en enero y en abril de 2016.

2. En el presente caso, debe determinarse si la exclusión del actor en el incremento salarial que la municipalidad de La Libertad otorgó a sus empleados en el año 2014 se encontraba justificada o si, por el contrario, dicha exclusión constituye un trato discriminatorio debido a la discapacidad física que el pretensor padece.

A. a. La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad –ratificada mediante Decreto Legislativo n° 610 de fecha 15-XI-2001, publicado en el Diario Oficial n° 238, Tomo 353, del 17-XII-2001– define la discapacidad como "... una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social" (Art. 1 CIADDIS).

Dicha Convención establece que "... las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano". De igual forma, esta normativa obliga a los Estados a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

b. Asimismo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas, con Discapacidad –ratificada mediante Decreto Legislativo n° 420 de fecha 4-X-2007, publicado en el Diario Oficial n° 205, Tomo 377, del 5-XI-2007– reconoce en su art. 27 "... el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el

derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad".

La citada Convención prescribe también la obligación de promover "... el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos".

c. Por último, el Convenio n° 111 Sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación –ratificado mediante Decreto Legislativo n° 78 de fecha 14-VII-1994, publicado en el Diario Oficial n° 157, Tomo 324, del 26-VIII-1994–, que define en términos amplios el concepto de discriminación, establece que esta comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

B. a. En perspectiva con lo antes expuesto, el *derecho a la igualdad salarial* contemplado en el art. 38 ord. 1° de la Cn. hace referencia a que, en un mismo centro de trabajo y en idénticas circunstancias, por igual trabajo corresponde al empleado igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. Al respecto, de acuerdo con los arts. 2 y 3 del Convenio n° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración, los Estados tienen el deber de garantizar a todos los trabajadores el principio de igualdad salarial, mediante la promoción de métodos objetivos para la fijación de tasas salariales, la incorporación de un sistema de escaños salariales en la ley de la materia o el fomento de su uso en las contrataciones colectivas, entre otros. En el informe sobre Igualdad Salarial: Guía Introductoria (2013), la OIT sostiene que en virtud del mencionado derecho debe asegurarse a los trabajadores recibir igual salario por un trabajo igual o bien de igual valor –cuando pese a las diferencias entre dos o más puestos de

trabajo, la importancia del servicio aportado y las competencias requeridas para su realización son equiparables–; ello exige al empleador –público o privado– realizar una *evaluación objetiva* de los puestos de trabajo, es decir, del tipo de atribuciones a desempeñar, los conocimientos exigidos, las aptitudes requeridas, etc., para valorar y fijar la categoría salarial que corresponde, a fin de que a las personas que desarrollan similares atribuciones o de igual valor se les reconozca igual salario.

b. En este contexto, no debe confundirse la evaluación técnica objetiva de los puestos de trabajo –empleadas para establecer los rangos salariales de cada cargo– con la *evaluación de rendimiento del personal*, la cual tiene por objeto medir y valorar la productividad del empleado, su desempeño, aptitudes, el interés por actualizar sus conocimientos y aportarlos a las labores, el cumplimiento de metas, etc.; factores que, indiscutiblemente inciden y justifican ascensos de puesto de trabajo, el reconocimiento de incrementos salariales, bonificaciones u otros incentivos a quienes tienen mejores resultados. Otros factores a considerar en la evaluación de rendimiento son la antigüedad, la experiencia profesional y la formación académica del personal.

En el mencionado informe, la OIT señala que de la evaluación del rendimiento puede resultar favorecido un trabajador en concreto con el reconocimiento de una prima o emolumento diferente en relación con otros, sin que ello represente un trato discriminatorio al resto de empleados si los criterios empleados para dicha evaluación no son discriminatorios en sí y todo aquel, en su misma posición laboral, ha tenido la oportunidad de beneficiarse de estas primas.

c. De lo anterior se colige que las diferencias en el pago de las remuneraciones al personal que realiza igual trabajo no implican *per se* una vulneración al derecho a la igualdad salarial, *pues la valoración de algunos aspectos en el desempeño de las labores, tales como la productividad, aptitudes, capacidades, formación continua, etc., puede colocar a uno o varios empleados en una posición diferente al resto que merezca reconocimiento mediante aumentos salariales, ascensos, bonificaciones, etc. De ahí que la conculcación al derecho fundamental a la igualdad salarial devendría cuando la diferenciación en el pago de la remuneración entre dos o más personas, pese a desempeñar trabajo igual o de igual valor, no se encuentra justificada en tales aspectos.*

C. En el caso concreto se ha comprobado que las autoridades demandadas, como máximas autoridades del Municipio de La Libertad, autorizaron en el año 2014 un aumento salarial que abarcó a la mayoría de los empleados de esa municipalidad. Asimismo, se ha acreditado que el señor M. A. G. fue excluido de ese beneficio laboral sin que se explicara la razón por la cual se le

otorgó un trato distinto al del resto de empleados de la aludida municipalidad, que sí recibieron el aumento salarial en cuestión.

De lo expuesto se advierte la existencia de un tratamiento diferenciado carente de justificación que induce a concluir que la aludida diferenciación se debió a la discapacidad física que el referido señor padece, lo cual se traduce en una discriminación negativa efectuada en su contra que atenta contra el contenido del derecho a la igualdad reconocido en la Constitución. Dicha discriminación ha sido confirmada –tal como se acotó *supra por las autoridades demandadas en las intervenciones que efectuaron en este proceso.*

En relación con ello, es preciso recordar que las diferencias en el pago de las remuneraciones a los empleados no implica *per se* una vulneración a la igualdad salarial, siempre que tal diferenciación en el pago de la remuneración se encuentre justificada en aspectos relacionados con el desempeño de labores, tales como la productividad, aptitudes, capacidades, etc. Ahora bien, una distinción salarial basada única y exclusivamente en una discapacidad física de un empleado es, desde la perspectiva constitucional, una discriminación que vulnera el derecho fundamental a la igualdad y una acción contraria a la concepción personalista reconocida en el art. 1 de la Cn., que resulta aun más reprochable cuando se efectúa por funcionarios públicos que, tal como lo prescribe el art. 235 de la Cn., se encuentran en la obligación de cumplir y hacer cumplir la Constitución.

En consecuencia, en virtud de que con la documentación incorporada a este proceso y los hechos admitidos por las autoridades demandadas se ha comprobado que el señor M. A. G. fue excluido sin justificación alguna del aumento de salario que fue otorgado a la mayoría de empleados de la municipalidad de La Libertad en el año 2014, lo cual se tradujo en un tratamiento discriminatorio por ser una persona que adolece de una discapacidad física, se concluye que dichas autoridades vulneraron sus derechos fundamentales a la igualdad y a una retribución, por lo que es procedente ampararlo en su pretensión.

VI. Determinadas las vulneraciones constitucionales derivadas de la actuación de las autoridades demandadas, corresponde establecer el efecto restitutorio de esta sentencia.

1. El art. 35 inc. 1° de la L.Pr.Cn. establece que el efecto material de la sentencia de amparo consiste en ordenarle a la autoridad demandada que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la vulneración constitucional. Pero, cuando dicho efecto ya no sea posible,

la sentencia de amparo será meramente declarativa, quedándole expedita al amparado la promoción de un proceso en contra del funcionario personalmente responsable.

En efecto, de acuerdo con el art. 245 de la Cn., los funcionarios públicos que, como consecuencia de una actuación u omisión dolosa o culposa, hayan vulnerado derechos constitucionales deberán responder, con su patrimonio y de manera personal, de los daños materiales y/o morales ocasionados. En todo caso, en la Sentencia de fecha 15-II-2013, emitida en el Amp. 51-2011, se aclaró que, aun cuando en una sentencia estimatoria el efecto material sea posible, el amparado siempre tendrá expedita la incoación del respectivo proceso de daños en contra del funcionario personalmente responsable, en aplicación directa del art. 245 de la Cn.

2. A. En el caso particular, el actor alegó en su demanda que el Alcalde y el Concejo Municipal de La Libertad lo excluyeron, sin justificación alguna y por adolecer de una discapacidad física, del aumento de salario que se otorgó a la mayoría de empleados de esa municipalidad en el año 2014. Por su parte, las autoridades demandadas, además de reconocer el trato discriminatorio que realizaron en contra del pretensor, comprobaron en el transcurso de este proceso que efectuaron en el año 2016 dos aumentos salariales a favor del demandante, como compensación por la exclusión de la cual había sido objeto.

B. En ese sentido, dado que las autoridades demandadas ya concedieron al actor el aumento salarial que le había sido negado como consecuencia de la omisión impugnada en este proceso, no es pertinente ordenar un efecto restitutorio material en el presente amparo, por lo que procede únicamente declarar mediante esta sentencia la infracción constitucional de los derechos a la igualdad y a una retribución del pretensor, por el lapso en el cual aquel no gozó del aludido beneficio laboral.