



# PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO Y DESTITUCIÓN DE EMPLEADOS MUNICIPALES

## Alcaldía Municipal de Tepetitan

### **REGLA GENERAL PARA EL DESPIDO O DESTITUCIÓN**

Nadie puede ser privado de su cargo o empleo sino por una causa legal y conforme al debido proceso. Se considera como tal, además de las señaladas en la Ley de la carrera Administrativa Municipal y Ley del Servicio Civil y la Ley reguladora de la garantía de audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa y todas las que basadas en elementos objetivos, conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o no dar garantía de acierto o eficiencia en el desempeño del cargo. Para lo anterior se utilizará la sana crítica o criterio del juez, fundamentada en la conciencia, la apreciación de los hechos y proposiciones lógicas y verdaderas, fundamentadas en experiencias reales o pruebas palpables.

### **OBSERVANCIA Y CONSIDERACIONES**

1. Todo funcionario o empleado en cualquier proceso de despido o destitución debe estar pendiente de las fechas o plazos pues estos son fatales.
2. Tener claro que la Comisión del Servicio Civil es diferente al Tribunal del Servicio Civil. En el presente documento se hace referencia únicamente a la Comisión del Servicio Civil y a la comisión de la Carrera Administrativa Municipal.

3. La Comisión de la Carrera Administrativa Municipal estará integrada por: un representante del Concejo Municipal, el Alcalde Municipal o su representante, un representante de los servidores públicos municipales de los niveles de dirección y técnico y un representante de los servidores públicos de los niveles de soporte administrativo y operativo.
4. Es importante consultar siempre la Ley de la Carrera Administrativa, ya que por su carácter especial prevalecerá sobre la Ley del Servicio Civil y sobre la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa y demás leyes que la contraríen, antes de tomar cualquier tipo de acción.
5. Es importante que el empleado o funcionario continúe trabajando en la institución durante le califiquen o aprueben el despido o destitución.
6. Si el empleado está por contrato, o no figura en el presupuesto municipal, le aplica lo establecido en el Código de Trabajo.
7. El trabajador, empleado o funcionario, cesante o destituido, tiene derecho, y aunque halla sido vencido en juicio en primera instancia, puede seguir intentando acciones legales para la consecución del reinstalo o la indemnización en segunda y tercera instancia.
8. Todo funcionario que no respete los procedimientos para despidos, establecidos en la ley, puede ser condenado, a título personal, o como cuerpo colegiado, al pago de indemnizaciones al trabajador cesante "y" a su reinstalo, por considerarse nulo dicho procedimiento.

### **DE LOS DESPIDOS**

Las sanciones de despido serán impuestas por el Concejo o Alcalde, según el caso, previa autorización del Juez con competencia en esa materia.

## CAUSALES DE DESPIDO

Son causales de despido, las siguientes:

1. Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal o en el Reglamento Interno de Trabajo, o cometer alguna de las prohibiciones comprendidas en los mismos, cuando con dichas acciones se cause grave trastorno a la disciplina interna, al normal desarrollo de las actividades de la municipalidad;
2. Por hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año, autorizadas por la Comisión Municipal en el Reglamento Interno de Trabajo.
3. Falta notoria de idoneidad, evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo;
4. Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare al desempeño de sus funciones por más de ocho días hábiles consecutivos sin causa justificada;
5. Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso;
6. Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;
7. Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan en grave peligro al personal de la misma;
8. Ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas enervantes o estupefacientes en el lugar de trabajo o fuera de él cuando estuviere en el ejercicio del cargo o empleo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o estupefacientes.



# PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO

## **El Debido Proceso**

Para la imposición de la sanción de despido se observarán los pasos siguientes fundamentados en la Ley de la carrera Administrativa Municipal:

De las sanciones existentes conocerá la Comisión de la Carrera Administrativa quien evaluara y las aprobara dando como resultado las faltas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo como causal de despido o en este manual.

1. De todo despido que realice el Concejo o el Alcalde, se deberá tomar acuerdo debidamente razonado y fundamentado previo inicio del debido proceso para ejecutarlo.
2. El Concejo o el Alcalde deberá comunicar por escrito en original y copia al Juez de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del municipio, la decisión de despedir al funcionario o empleado, debiendo expresarle en esa nota, las razones que tuviere para ello, los hechos en que la fundamenta debiendo presentar la prueba de éstos;
3. El Juez de lo Laboral o Jueces con competencia, comunicara al funcionario el proceso de despido en su contra, y este, tendrá seis días hábiles para presentar un escrito en donde mencione que no esta de acuerdo con los motivos que se le atribuyen como motivo del despido;
4. Si después de los 6 días hábiles que se refiere el numeral anterior, el funcionario, o empleado no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el Juez resolverá

***Nadie puede ser privado o retirado de su cargo o empleo, si no por una causa legal y conforme al debido proceso***

autorizando el despido; a menos que el empleado o funcionario, dentro de seis días hábiles de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de seis días hábiles para que exponga los motivos y proponga las pruebas del caso;

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

### **Si no se siguiera el debido Proceso**

1. Cuando un funcionario o empleado fuere despedido sin seguirse el procedimiento establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, podrá concurrir dentro de los quince días hábiles siguientes al despido, ante el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia del Municipio, o del domicilio establecido, solicitando la nulidad del despido, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y ofreciendo la prueba de éstos.
2. El Juez dará audiencia por cuarenta y ocho horas al Concejo, Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa a quien se impute el despido, entregándole copia de la misma, para que la conteste.
3. Si vencido el plazo a que se refiere el numeral anterior, el Concejo o Alcalde no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el Juez sentenciará declarando la nulidad del despido; a menos que la autoridad demandada, dentro de seis días hábiles de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de cuarenta y ocho horas para que la conteste.

4. Si la parte demandada se opusiere dentro de los plazos expresados en los numerales precedentes, el Juez abrirá a pruebas por el término de cuatro días hábiles improrrogables, dentro del cual recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir y vencido el término, pronunciará la sentencia pertinente dentro de los tres días hábiles siguientes.
  
5. Si el Juez declara la nulidad del despido, ordenará en la misma sentencia que el funcionario o empleado sea restituido en su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual nivel y categoría y además se le cancelen por cuenta de los miembros del Concejo Municipal o del Alcalde o del funcionario de nivel de dirección que notificó el despido de forma ilegal, en su caso, los sueldos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.
  
6. El Concejo Municipal o Alcalde deberá cumplir la sentencia del Juez dentro de los treinta días hábiles contados a partir de la fecha en que se le notifique.
  
7. En caso de incumplimiento, el funcionario o empleado tendrá acción ejecutiva contra las personas que integran el Concejo, contra la persona del Alcalde, o del funcionario de nivel de dirección que notificó el despido de forma ilegal, según el caso, para exigir el pago de los salarios adeudados, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.
  
8. La certificación de la sentencia debidamente ejecutoriada, emitida por el Juez, tiene fuerza ejecutiva

### **SUSPENSIÓN PREVIA**

La Suspensión previa funcionara en los casos de faltas graves establecidas por el Concejo o Alcalde en base al Reglamento Interno de Trabajo, y aprobadas por la Comisión Municipal, en que la permanencia del infractor dentro de la institución, constituya grave peligro o problema para el normal funcionamiento de la municipalidad, se podrá acordar la suspensión previa del funcionario o empleado, debiéndose iniciar el procedimiento de despido dentro de los tres días hábiles de ser emitido el acuerdo.

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

### **CASO DE SENTENCIA JUDICIAL**

En los casos de sentencia judicial condenatoria por delito doloso, debidamente ejecutoriada, bastará el informe del Juez respectivo o la certificación extendida por el mismo para iniciar el procedimiento para el despido, debiendo darse audiencia al interesado por el término de tres días para que se pronuncie. Si contestare oponiéndose, abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporte las pruebas que estimare procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

### **NULIDAD**

Los despidos de funcionarios o empleados que se efectúen sin observarse los procedimientos establecidos la Ley de la Carrera Administrativa Municipal serán nulos.

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

1. Cuando un funcionario o empleado fuere despedido sin seguirse el procedimiento establecido en la ley, podrá ocurrir dentro de los quince días hábiles siguientes al despido, ante el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia del Municipio, o del domicilio establecido, de la entidad para la cual trabaja, solicitando

la nulidad del despido, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y ofreciendo la prueba de éstos.

2. El Juez dará audiencia por cuarenta y ocho horas al Concejo o Alcalde a quien se impute el despido, entregándole copia de la misma, para que la conteste.
3. Si vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior, el Concejo o Alcalde no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el Juez sentenciará declarando la nulidad del despido; a menos que la autoridad demandada, dentro de seis días hábiles de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de cuarenta y ocho horas para que la conteste.
4. Si la parte demandada se opusiere dentro de los plazos expresados en los incisos precedentes, el Juez abrirá a pruebas por el término de cuatro días hábiles improrrogables, dentro del cual recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir y vencido el término, pronunciará la sentencia pertinente dentro de los tres días hábiles siguientes.
5. Si el Juez declara la nulidad del despido, ordenará en la misma sentencia que el funcionario o empleado sea restituido en su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual nivel y categoría y además se le cancelen por cuenta de los miembros del Concejo Municipal o del Alcalde o del funcionario de nivel de dirección que notificó el despido de forma ilegal, en su caso, los sueldos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.
6. El Concejo Municipal o Alcalde deberá cumplir la sentencia del Juez dentro de los treinta días hábiles contados a partir de la fecha en que se le notifique.

7. En caso de incumplimiento, el funcionario o empleado tendrá acción ejecutiva contra las personas que integran el Concejo, o contra la persona del Alcalde, o del funcionario de nivel de dirección que notificó el despido de forma ilegal, según el caso, para exigir el pago de los salarios adeudados, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.
  
8. La certificación de la sentencia debidamente ejecutoriada, emitida por el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia del Municipio de que se trate, o del domicilio establecido, tiene fuerza ejecutiva

### **EFFECTOS**

Los despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Municipio, así como para las personas del Concejo Municipal o Alcalde.

### **OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR**

La Municipalidad esta obligada a efectuar las notificaciones que les cometan las Comision Municipalde otros municipios.

### **DE LA PRESCRIPCION DE ACCIONES**

Todas las acciones que se derivan de la ley, prescribirán en seis meses a partir del día siguiente del hecho que las motiva.

### **RECURSO DE REVOCATORIA**

De las resoluciones de la Comisión Municipal y de las Sentencias de los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del Municipio; podrá interponerse recurso de revocatoria dentro de los tres días hábiles siguientes a la respectiva notificación.

Las Comisión Municipal y los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del municipio de que se trate, resolverán confirmando o revocando su resolución y/o sentencia dentro de los tres días siguientes al recibo del recurso.

### **RECURSO DE REVISIÓN**

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

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

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

La parte que se considere agraviada por la sentencia proveída por la Cámara respectiva en el recurso de revisión, podrá ejercer sus derechos mediante la acción contencioso administrativa ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia.

APROBADO POR EL CONCEJO MUNICIPAL PERIODO 2012 – 2015  
DOCUMENTO INTEGRANTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DE TEPETITAN

---

ALCALDE MUNICIPAL

SINDICO MUNICIPAL

SECRETARIO MUNICIPAL

ACTA \_\_\_\_\_

ACUERDO \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_