



INDICE

INTRODUCCION	3
1. ASPECTOS GENERALES DE LA DOCTRINA Y LEGISLACION APLICABLE PARA EL DESPIDO Y DESTITUCION DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS MUNICIPALES.	4
1.1. ASPECTOS DOCTRINARIOS.	4
1.2. ASPECTOS LEGALES.	5
2. PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA VERIFICAR EL DESPIDO O DESTITUCION.	7
2.1. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO O DESTITUCION PARA LOS EMPLEADOS COMPENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA.	7
2.2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO O DESTITUCION PARA LOS EMPLEADOS POR NOMBRAMIENTO NO COMPENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA	9
ANEXO I	12
ANEXO II	15
ANEXO III	18
ANEXO IV	19
ANEXO V	21
ANEXO VI	25
ANEXO VII	26



INTRODUCCIÓN

El presente manual busca ser un instrumento de apoyo para las Municipalidades en cuanto a su quehacer administrativo y sobre todo busca ser una herramienta de consulta para evitar la toma de decisiones apresuradas que puedan en un momento dado generar algún inconveniente para las Municipalidades.

En principio no se trata de información que no se encuentre ya plasmada de alguna manera en la legislación laboral vigente aplicable a los servidores municipales, sino más bien se trata de una **sintetización** de dicha información.

En un primer momento se establecen aspectos generales de la doctrina y de la diversa legislación aplicable para el caso de los empleados y funcionarios públicos y municipales, puesto que como se verá más adelante una de las características primordiales de la normativa que les regula es precisamente su dispersión y por lo tanto, su poca o nula uniformidad a la hora de aplicarla a los casos concretos; aquí radica entonces la importancia de evaluar en cada caso la norma jurídica aplicable, atendiendo en gran medida a la naturaleza de la relación laboral que una al empleado o funcionario con la Municipalidad.

Posteriormente, se establecen los pasos a seguir para verificar el despido o destitución del servidor público, en los casos que la Ley establece su procedencia y atendiendo a la naturaleza de la relación laboral que lo une a la Municipalidad.

Finalmente, se anexan una serie de modelos de los instrumentos más necesarios para proceder al despido o destitución. Se dice modelos, ya que estos pretenden ser sólo una guía a lo largo del citado procedimiento.



1. ASPECTOS GENERALES DE LA DOCTRINA Y LEGISLACIÓN APLICABLE PARA EL DESPIDO Y DESTITUCIÓN DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS MUNICIPALES

1.1. ASPECTOS DOCTRINARIOS

Al hablar de empleados y funcionarios municipales nos estamos refiriendo a particulares que tienen una relación jurídica “laboral” con el Municipio; genéricamente puede denominárseles “Servidores Públicos”.

Para ser servidor público hay ciertos presupuestos, a saber:

- a) Una investidura especial y legal: Un nombramiento, un contrato, elección popular, etcétera; que determina un vínculo jurídico que lo une con el Municipio.
- b) Permanencia en el empleo o estabilidad laboral, esto en virtud de lo establecido por la Constitución de la República en su **Artículo 219**.

Obviamente este presupuesto no es absoluto, ya que en ningún momento puede hablarse de una estabilidad o inamovilidad absoluta del servidor, ya que la Ley establece los supuestos en los que procede la suspensión, despido o destitución, siendo en la generalidad de los casos una consecuencia directa del incumplimiento de las funciones y/o deberes del cargo o de una actuación contraria a la requerida de parte del empleado o funcionario, y es por ello que en tales casos no tiene derecho alguno a indemnización, puesto que se sobreentiende que la disolución de la relación laboral es imputable a él mismo y no a la Municipalidad.

Para proceder a la disolución de esa “relación laboral” es importante determinar previamente el régimen jurídico o legislación aplicable, el cual se caracteriza por:

- a) Ser un régimen estatutario, diferente del aplicable a los empleados privados y que por ende sólo se aplica a los servidores públicos.
- b) Ser un régimen disperso, es decir, que no se aplican las mismas disposiciones a todos los servidores públicos, así pues dependiendo de la entidad a la que pertenezca y del nexo que lo una con dicha entidad podrá aplicarse la Ley del Servicio Civil, la Ley de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la

Carrera Administrativa, en adelante L.G.A.E.P., el Código de Trabajo, La Constitución, etcétera.

El tipo de relación o nexo jurídico que lo une a la Municipalidad, puede ser:

- Por nombramiento
- Por contrato individual de trabajo



- Por planilla o Jornal
- Por contrato administrativo o civil
- Por elección, etc.

c) Es un régimen de exclusiones: Esto es muy importante ya que la misma Ley del Servicio Civil lo establece en su contenido; es decir, que sino aplica ésta, habrá que analizar cuál es la ley aplicable. Así pues, si es por nombramiento: La L.G.A.E.P.; si es por contrato individual de trabajo o por planilla o jornal: el Código de Trabajo, etc.

Para los alcances de este instrumento nos limitamos a los casos de despido o destitución en que se aplica la Ley del Servicio Civil y la L.G.A.E.P. que son la mayoría.

1.2. ASPECTOS LEGALES

En base a lo antes expuesto, para despedir a un empleado o para destituir a un funcionario municipal se tiene que determinar previamente:

1. Si la persona está protegida por la Ley del Servicio Civil y si la causa del despido o destitución está contemplada en dicho cuerpo legal.

Para lo anterior deberá analizarse lo establecido en los **Arts. 2 Inciso 1, 53 y 54** de la citada Ley.

El **Art.2 Inciso 1** dice:

“ Quedan sujetos a las disposiciones de esta Ley, con las excepciones que después se dirán, los funcionarios y empleados de la Administración Pública y de la Municipal y los de los organismos descentralizados de las mismas que no gocen de autonomía económica o administrativa”.

El **Art. 53** establece que son causales de despido las siguientes:

- a- El incumplimiento reiterado o grave de los deberes comprendidos en la letra b del **Art.31** de la Ley del Servicio Civil, que dice: “Son deberes de los funcionarios y empleados: desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo”;
- b- Hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año;



- c- Desempeñar empleos de carácter privado no obstante de habersele negado el permiso a que se refiere la letra e) del **Art. 32**, que dice: “Se prohíbe estrictamente a los funcionarios y empleados públicos o municipales desempeñar empleos de carácter privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo público o municipal, ya sea por coincidir las horas de trabajo o por cualquier otra circunstancia cuando no hubiere incompatibilidad en ambos cargos, el interesado pedirá autorización a la respectiva Comisión del Servicio Civil antes de aceptar el cargo”.
- d- Falta notoria de idoneidad manifestada en el desempeño del cargo o empleo;
- e- La comprendida en el inciso segundo del **Art. 48 de la Ley del Servicio Civil**, que dice: “caso especial de suspensión. Si la suspensión durare más de tres meses, dará lugar a despido, y si después de este término se pronunciare auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria firmes, el funcionario o empleado tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar cualquier cargo vacante que sea de igual clase al que desempeñaba, todo a juicio de la Comisión. En los casos de este artículo bastará el informe del Juez respectivo para acordar la suspensión;
- f- Ser condenado en sentencia ejecutoria a una pena privada de libertad por delito no comprendido en el **literal f del Art. 54**; aunque se conceda la remisión condicional. El **Art. 54 literal f** dice: “Son causales de destitución ser condenado en sentencia ejecutoriada, por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la pena de destitución”;
- g- Prevalerse de sus cargas para hacer política eleccionaria durante los procesos electorales;
- h- Dictar disposiciones que limiten el derecho que como ciudad no tiene el funcionario o empleado o empleado de afiliarse a partidos políticos autorizados por la Ley;
- i- Declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo.

El Art. 54 establece como causales de destitución las siguientes:

- a) Faltar gravemente a los deberes comprendidos en las letras c) a i) del Art. 31.
- b) Infringir las prohibiciones contenidas en el **Art. 32**, excepto en la contenida en la letra e).



- c) Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaja o fuera de ella cuando se encontrare en ejercicio de sus funciones;
- d) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de dichas drogas;
- e) Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro al personal de la misma;
- f) Ser condenado en sentencia ejecutoriada, por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la pena de destitución y ;
- g) Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare por más de ocho días consecutivos sin causa justificada al desempeño de sus obligaciones.

En caso de duda si un funcionario o empleado está o no comprendido en la carrera administrativa, se recomienda consultar al Tribunal del Servicio Civil, el que decidirá dentro del tercer día de recibida la solicitud, ya que una de sus atribuciones en virtud de la Ley del Servicio Civil es evacuar las consultas que se le hagan sobre la aplicación de la misma Ley.

2. PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA VERIFICAR EL DESPIDO O DESTITUCIÓN

2.1. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO O DESTITUCIÓN PARA LOS EMPLEADOS COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Una vez constatado que el empleado o funcionario está incluido dentro de la carrera administrativa y que además ha realizado alguna acción u omisión que constituye causal de despido o destitución en base a la Ley del Servicio Civil, previo al despido o destitución, salvo el caso de suspensión previa al que hace referencia el Artículo 58 de la Ley, deberá procederse:



Manual de Despido y Destitución



1. El Alcalde Municipal o el funcionario delegado en su caso comunica por escrito a la Comisión de Servicio Civil con asiento en la Alcaldía Municipal de la cabecera departamental su decisión de despedir o destituir al servidor público, expresando las razones de hecho y de derecho que tuviere para ello, es decir, los hechos y las disposiciones legales en que se funda y, proponiendo la prueba pertinente.
2. La Comisión recibe el escrito en el que se comunica el despido o destitución y hace saber al empleado o funcionario la decisión del Alcalde Municipal o persona delegada, dándole un plazo de tres días contados desde la fecha de notificación, para que concurra a manifestar su conformidad o a oponerse.
3. Una vez recibida la notificación, dentro del plazo de 3 días el empleado o funcionario puede:
 - 3.a. Manifestar su conformidad o no presentar oposición, quedando despedido o destituido definitivamente; salvo que compruebe ante la Comisión haber estado impedido por justa causa para oponerse; en este caso se le concederá un nuevo plazo de tres días;
 - 3.b. Oponerse al despido o destitución, continuándose entonces con el siguiente paso.
4. Se abre el procedimiento a prueba por el término de ocho días improrrogables, instruyéndose la información respectiva con intervención del Alcalde o persona delegada y del empleado opositor.
5. La Comisión pronuncia resolución confirmando o revocando la decisión de destitución o despido, transcurridos los ocho días del término probatorio y en base a la prueba presentada.

Si la Comisión dicta una resolución adversa para cualquiera de las partes interesadas, ésta tiene la posibilidad de recurrir en revisión del fallo ante el Tribunal del Servicio Civil.

El recurso para ser admisible deberá interponerse por escrito dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente al día de la respectiva notificación, ante la misma



Comisión. En el escrito se expresarán de una sola vez los motivos que se tengan para impugnar la resolución. Este término de tres días es improrrogable aún por razón de la distancia.

Interpuesto el recurso, la Comisión lo admitirá y remitirá los autos al Tribunal de Servicio Civil en el mismo día.

El Tribunal resolverá dentro de los tres días posteriores al de su recibo, de conformidad al Art. 57 de la Ley del Servicio Civil.

2.2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO O DESTITUCIÓN PARA LOS EMPLEADOS POR NOMBRAMIENTO NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Sin perjuicio de los demás funcionarios y empleados establecidos en el Artículo 4 de la Ley del Servicio Civil, no estarán comprendidos en la carrera administrativa:

- a- Motoristas que conduzcan automóviles al servicio de funcionarios públicos;
- b- Los Gobernadores Departamentales y los Secretarios de las Gobernaciones Departamentales y de las Alcaldías Municipales;
- c- Los funcionarios o empleados que desempeñan cargos que por Ley, deben ser ejercidos por profesionales con título universitario;
- d- Colectores, Tesoreros, Pagadores, Ecónomos, Intendentes y Guarda Almacenes, Bodegueros y en general, los que manejen fondos públicos o municipales u otros bienes que se encuentren en custodia, depósito o a cualquier otro título, o que para el desempeño de sus funciones estén obligados a caucionar a favor del fisco o la Municipalidad, sin importar su denominación.
- e- Los funcionarios o empleados que desempeñan los cargos de directores o jefes de departamento o sección, en cualquier dependencia del Gobierno o Municipios y en General aquellos empleados que tienen a su cargo la tramitación de las órdenes de pago o suministros;



- f- El Gerente General, Administradores y Auditor de los Mercados; Directores, Jefes y Policías Municipales;

En estos casos, por regla general se aplica la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa y se procederá de la siguiente manera:

1. La autoridad o funcionario superior (Síndico de preferencia) comunicará por escrito al Juez de Primera Instancia que conozca en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo, el acuerdo de la Municipalidad de removerlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviere para hacerlo, los hechos en que la funda y proponiendo la prueba pertinente.
En los lugares donde no hubiere Juez de primera instancia en materia civil, conocerá el Juez de Paz del lugar en donde el demandado desempeña su labor.
2. El Juez admite la demanda si se presenta en legal forma, y de la misma da traslado por tres días al demandado (empleado o funcionario), a quién al momento de notificarle se le entrega una copia.
3. El demandado al recibir la notificación y dentro del término de 3 días puede:
 - 3.a. Comparecer y contestar la demanda. En este supuesto, se abrirá el proceso a prueba por cuatro días si fuere necesario, transcurridos estos se pronunciará la sentencia que corresponda sin más trámite ni diligencia.
 - 3.b. No contestar la demanda, en cuyo caso se presumirá cierto lo manifestado en la misma y se pronunciará sentencia confirmando el despido o destitución.

La parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante la cámara de lo civil competente o Juez de primera instancia que conozca de lo civil en los casos que la



Manual de Despido y Destitución



resolución recurrida hubiere sido dictada por el Juez de Paz, dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente a la notificación de la sentencia, expresando en el mismo los motivos que se tengan para impugnar la resolución.

Interpuesto el recurso, el Juez competente lo admitirá y remitirá los autos a la Cámara de lo Civil o Juez de lo Civil en su caso, sin otro trámite o diligencia.

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

De lo resuelto no habrá recurso alguno, ni corresponderá su conocimiento a la jurisdicción contencioso administrativo.

En los casos de falta grave podrá suspenderse de su cargo el empleado público infractor, quién deberá ser restituido si el Juez competente resolviere que no hay lugar a su despido.



ANEXO 1

MODELO DE EXPOSICIÓN SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA DESPIDO O DESTITUCIÓN

**Señores Miembros de la
Comisión de Servicio Civil**

Yo, _____, de _____ años de edad, _____
(profesión u oficio), del domicilio de _____, con Cédula de Identidad Personal
o DUI número _____, a Usted atentamente expongo:

I. PERSONERÍA:

Que soy _____(cargo que desempeña el
solicitante), tal como lo compruebo con la credencial extendida por el Tribunal
Supremo Electoral, en la que consta que de acuerdo al escrutinio final de las
elecciones realizadas el día _____, resulté electo como _____
para el período que inició _____ y finaliza _____; credencial que presento
en original y fotocopia para que sean confrontadas entre sí y de resultar conformes,
se agregue la fotocopia y se me devuelva la original.

II. HECHOS:

Que el señor(a) _____, de
_____ años de edad, _____ (profesión u oficio), del domicilio de _____,
con Cédula de Identidad personal o DUI número _____, desde _____
(fecha en que ingresó a laborar a la Municipalidad) labora para la Municipalidad que
represento, desempeñando el cargo de _____
_____(cargo según nombramiento y Presupuesto Municipal), pero es el caso que
_____(detallar la falta, estableciendo además las pruebas en
que fundamenta su decisión).



III. FUNDAMENTACIÓN LEGAL:

Como el hecho (o los hechos) expuesto(s) constituye(n) causal de destitución (o de despido) según el Art. _____ de la Ley del Servicio Civil (mencionar en forma precisa la disposición de la Ley), la Municipalidad que represento ha decidido despedir (o destituir si es el caso) al servidor arriba mencionado.

IV. PETICIÓN:

Por lo que a Ustedes con todo respeto pido:

- h) Admitan el presente escrito
- i) Que previos los trámites legales correspondientes, confirmen la decisión de destituir (o despedir) al referido empleado.

V. DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- j) Original y fotocopia de la credencial que me acredita como _____ para que se confronten entre sí, y de resultar conformes se agregue la copia y se me devuelva el original.
- k) Original y fotocopia de _____ (documentación que prueba los hechos que se le imputan al empleado y que sustentan el despido o destitución en su caso; en caso de no haberla o de ser necesario ofrecer la prueba testimonial o de otro tipo que sea pertinente).
- l) Cualquier otra documentación que se presente.

VI. LUGAR PARA OIR NOTIFICACIONES:

Para oír notificaciones señalo la siguiente dirección:
_____ (dirección de la Alcaldía Municipal).



Manual de Despido y Destitución



(Lugar) _____(Fecha) _____

(Firma y sello) _____



ANEXO II

MODELO DE EXPOSICIÓN PIDIENDO AUTORIZACIÓN PARA DESTITUCIÓN O DESPIDO, CUANDO HUBIERE SUSPENSIÓN PREVIA.

**Señores Miembros de la
Comisión de Servicio Civil**

Yo, _____, de _____ años de edad, _____
(profesión u oficio), del domicilio de _____, con Cédula de Identidad Personal
o DUI número _____, a Usted atentamente expongo:

I. PERSONERÍA:

Que soy _____(cargo que desempeña el
solicitante), tal como lo compruebo con la credencial extendida por el Tribunal
Supremo Electoral, en la que consta que de acuerdo al escrutinio final de las
elecciones realizadas el día _____, resulté electo como _____
para el período que inició _____ y finaliza _____; credencial que presento
en original y fotocopia para que sean confrontadas entre sí y de resultar conformes,
se agregue la fotocopia y se me devuelva la original.

II. HECHOS:

Que el señor(a) _____, de
_____ años de edad, _____ (profesión u oficio), del domicilio de _____,
con Cédula de Identidad personal o DUI número _____, desde _____
(fecha en que ingresó a laborar a la Municipalidad) labora para la Municipalidad que
represento, desempeñando el cargo de _____
_____(cargo según nombramiento y Presupuesto Municipal), pero es el caso que de
conformidad al Acuerdo N°. _____ De fecha _____ cuya
certificación anexo a la presente, el señor (a) _____ ha sido suspendido en



base a lo expuesto en el Art. 58 de la Ley del Servicio Civil, puesto que la permanencia del empleado en mención dentro de la Municipalidad constituye grave peligro para la misma, ya que _____(detallar los hechos y las disposiciones legales violadas. Si la suspensión fuere por haber sido sorprendido infraganti cometiendo las faltas que mencionan los Artículos 32, 53 y/o 54 mencionarlo así y citar las disposiciones pertinentes. Deberá establecerse además las pruebas en que fundamenta su decisión).

III. FUNDAMENTACIÓN LEGAL:

Como el hecho (o los hechos) expuesto(s) constituye(n) causal de destitución (o de despido) según lo establecido en el Art. _____ de la Ley del Servicio Civil (mencionar en forma precisa la disposición de la Ley), la Municipalidad que represento ha decidido despedir (o destituir si es el caso) al servidor arriba mencionado.

IV. PETICIÓN:

Por lo que a Ustedes con todo respeto pido:

- m) Admitan el presente escrito
- n) Que previos los trámites legales correspondientes, confirmen la decisión de destituir (o despedir) al referido empleado.

V. DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- o) Original y fotocopia de la credencial que me acredita como _____ para que se confronten entre sí, y de resultar conformes se agregue la copia y se me devuelva el original.
- p) Original y fotocopia de _____ (documentación que prueba los hechos que se le imputan al empleado y que sustentan el despido o destitución en su caso; en caso de no haberla o de ser necesario ofrecer la prueba testimonial o de otro tipo que sea pertinente).



Manual de Despido y Destitución



q) Cualquier otra documentación que se presente.

VI. LUGAR PARA OIR NOTIFICACIONES:

Para oír notificaciones señalo la siguiente dirección:
_____ (dirección de la Alcaldía Municipal).

(Lugar) _____ (Fecha) _____

(Firma y sello) _____



ANEXO III

MODELO DE ESCRITO PIDIENDO EXAMEN DE TESTIGOS

Señores Miembros de la
Comisión de Servicio Civil:

Yo, _____ de generales conocidas en las presentes diligencias de destitución (o despido), que se han promovido en contra de _____, a Ustedes atentamente **PIDO:**

Que por estar abierto a prueba el procedimiento señalen audiencia para examen de los testigos que presentaré, para lo cual anexo el cuestionario siguiente:

1. Digan si conocen a _____ y desde cuando.
2. Digan si les consta que _____
3. Digan si lo declarado les consta de vista y de oídas.

(Lugar) _____(Fecha) _____

(Firma y sello) _____



ANEXO IV

MODELO DE RECURSO DE REVISIÓN (ART.56 LEY DEL S. CIVIL)

SEÑORES COMISIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Yo, _____ de generales conocidas en las diligencias de destitución (o de despido) seguidas ante esa Comisión en contra de _____, y que se iniciaron por medio de escrito presentado _____ (fecha de admisión de la solicitud), a Ustedes atentamente

EXPONGO:

I. HECHOS

Que el día _____ se me notificó la resolución pronunciada por medio de la cual se revoca la decisión de la Municipalidad que represento de despedir (o destituir) a _____ (empleado), decisión que no está apegada a derecho, puesto que: __

_____ (expresar en detalle las razones que tenga para impugnar el fallo).

II. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Por lo antes expuesto, y en base a lo establecido en el Art. 56 de la Ley del Servicio Civil vengo a interponer Recurso de Revisión de la resolución mencionada para ante el Tribunal del Servicio Civil.

III. PETICIÓN



Manual de Despido y Destitución



Por lo antes expuesto, con todo respeto **PIDO:**

- r) Se admita el presente escrito
- s) Una vez admitido, se remita al Tribunal del Servicio Civil, para que éste le de trámite correspondiente al presente recurso, y en resolución definitiva se revoque la resolución pronunciada, de fecha _____, y se confirme entonces el despido (o destitución) de _____.

(Lugar) _____(Fecha) _____

(Firma y sello) _____



ANEXO V

MODELO DE SOLICITUD COMUNICANDO A JUEZ DECISIÓN DE DESPIDO O DESTITUCIÓN

SEÑOR JUEZ DE LO CIVIL (O DE PAZ SI ES EL CASO)

Yo, _____, de _____ años de edad, _____
(profesión u oficio), del domicilio de _____, con Cédula de Identidad Personal
o DUI número _____, a Usted atentamente **EXPONGO:**

I. PERSONERÍA:

Que soy Síndico Municipal de _____ (Municipio que representa),
tal como lo compruebo con la credencial extendida por el Tribunal Supremo Electoral,
en la que consta que de acuerdo al escrutinio final de las elecciones realizadas el día
_____, resulté electo como _____ para el período que inició
_____ y finaliza _____; credencial que presento en original y fotocopia
para que sean confrontadas entre sí y de resultar conformes, se agregue la fotocopia
y se me devuelva la original.

II. HECHOS:

Que el señor(a) _____, de
_____ años de edad, _____ (profesión u oficio), del domicilio de _____,
con Cédula de Identidad personal o DUI número _____, desde _____
(fecha en que ingresó a laborar a la Municipalidad) labora para la Municipalidad que
represento, desempeñando el cargo de _____
_____(cargo según nombramiento y Presupuesto Municipal), pero es el caso que ____
_____ (detallar la falta, estableciendo además las pruebas en que
fundamenta su decisión).



III. FUNDAMENTACIÓN LEGAL:

Como el hecho (o los hechos) expuesto(s) constituye(n) causal de destitución (o de despido) según el Art. _____ de la Ley del Servicio Civil (mencionar en forma precisa la disposición de la Ley) y además se trata de un servidor municipal no comprendido en la carrera administrativa en base a lo establecido en el Art. 4 literal _____, vengo ante Usted a solicitar se confirme la decisión de despedir (o destituir) a _____ (nombre del empleado) por parte de la Municipalidad que represento, esto de conformidad a lo estipulado en el Art. 4 literal a) de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia para los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.

IV. PETICIÓN:

Por lo antes expuesto a Usted con todo respeto pido:

- t) Se admita el presente escrito
- u) Se me tenga por parte en el carácter en que comparezco
- v) Que previos los trámites legales correspondientes, confirme la decisión de destituir (o despedir) a _____.

V. DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- w) Original y fotocopia de la credencial que me acredita como _____ para que se confronten entre sí, y de resultar conformes se agregue la copia y se me devuelva el original.
- x) Original y fotocopia de _____ (documentación que prueba los hechos que se le imputan al empleado y que sustentan el despido o destitución en su caso; en caso de no haberla o de ser necesario ofrecer la prueba testimonial o de otro tipo que sea pertinente).



y) Cualquier otra documentación que se presente.

VI. LUGAR PARA OIR NOTIFICACIONES:

Para oír notificaciones señalo la siguiente dirección:
_____ (dirección de la Alcaldía Municipal); y comisiono para recibir cualquier documentación a _____ y a _____, mayores de edad, _____ (profesión u oficio), _____ (domicilio).

VII. JURO

Que no me es aplicable lo establecido en el Artículo noventa y nueve del Código de Procedimientos Civiles.

(Lugar) _____ (Fecha) _____

(Firma y sello) _____

Nota:

- z) Presentar la prueba pertinente
- aa) El escrito hacerlo en original y tres copias
- bb) Si fuere posible presentar certificación del acuerdo municipal de despido
- cc) No desplazar al trabajador o empleado si no hasta que el Juez dicte la resolución respectiva, salvo que se trate de falta grave que amerite suspensión de conformidad al Art. 4 literal c) de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa.
- dd) El escrito deberá ir acompañado de la firma y sello de abogado director, en base a lo regulado en el Art. 104 del Código de Procedimientos Civiles.



ANEXO VI

MODELO PIDIENDO EXAMEN DE TESTIGOS

SEÑOR JUEZ _____

Yo, _____ de generales conocidas en las presentes diligencias de destitución (o despido), que se han promovido en contra de _____, a Ustedes atentamente **PIDO:**

Que por estar abierto a prueba el procedimiento, señale audiencia para examen de los testigos que presentaré, para lo cual anexo el cuestionario siguiente:

a- Que digan si conocen al señor _____ y desde cuando

b- Que digan si les consta que _____

c- Que digan si lo declarado les consta de vistas y oídas _____

(Lugar) _____ (Fecha) _____

(Firma y sello) _____

NOTA:

- Presentar dos testigos si es necesario



ANEXO VII

MODELO DE RECURSO DE REVISIÓN

SEÑOR JUEZ _____ DE LO CIVIL (O DE PAZ SI ES EL CASO)

Yo, _____ de generales conocidas en las diligencias de destitución (o de despido) seguidas ante su digna autoridad en contra de _____, y que se iniciaron por medio de escrito presentado _____ (fecha de admisión de la solicitud), a Ustedes atentamente **EXPONGO:**

I. HECHOS

Que el día _____ se me notificó la resolución pronunciada de fecha _____ por medio de la cual se revoca la decisión de la Municipalidad que represento de despedir (o destituir) a _____ (empleado), decisión que no está apegada a derecho, puesto que: _____

_____(expresar en detalle las razones de hecho y de derecho que tenga para impugnar el fallo).

II. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Por lo antes expuesto, y en base a lo establecido en el Art. 5 (o 7 si es el caso) de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa vengo a interponer Recurso de Revisión de la resolución mencionada.

III. PETICIÓN



Manual de Despido y Destitución



Por lo antes expuesto, con todo respeto **PIDO:**

ee) Se admita el presente escrito

ff) Una vez admitido, se remita a la Cámara de lo Civil respectiva (o Juez de lo Civil si conoció en primera instancia el Juez de Paz) para que le de trámite al presente recurso, y en resolución definitiva se revoque la resolución pronunciada, de fecha _____, y se confirme entonces el despido (o destitución) de _____.

(Lugar) _____ (Fecha) _____

(Firma y sello acompañada de firma y sello de abogado director)