

DAJ-AE-046-2008  
20 de febrero de 2008

Ingeniera  
Korina Slechta Loaíciga  
Directora  
Unidad Técnica de Gestión Vial Municipal  
MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ  
Presente

Estimada señora:

Me refiero a su nota recibida en nuestras oficinas por medio de fax el 24 de octubre del 2007, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con su situación laboral, en virtud del contrato de trabajo que mantiene con la Municipalidad de Santa Cruz, específicamente como Directora de la Unidad Técnica de Gestión Vial Municipal.

Sobre el particular conviene aclararle que de conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección sólo es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares.

Por tratarse de temas relacionados con la aplicación del Código Municipal y estar éste dentro del régimen estatutario propio de la relación de servicio entre las Corporaciones Municipales y sus servidores, le recomendamos consultarlos a la Dirección Jurídica del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM)<sup>1</sup> o la Procuraduría General de la República<sup>2</sup>, según corresponda, por ser los órganos competentes. Es importante aclararle que en este último caso, la consulta debe ser planteada por el Jerarca y acompañarla del criterio de la asesoría legal de la Municipalidad.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ver artículo 5 de la Ley N°4716 —Ley de Organización y Funcionamiento del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal—.

<sup>2</sup> Ver artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

<sup>3</sup> Ver artículo 4 ibídem.

No obstante considero conveniente indicarle, que de acuerdo con lo que usted nos explica, se trata de un contrato a plazo fijo, y al respecto tanto la Procuraduría General de la República como la jurisprudencia, han señalado que en el ámbito de la relaciones laborales de naturaleza pública, como es el caso de ustedes, al finalizar el plazo de un contrato a plazo fijo, lo que se produce es un cese de funciones, no un despido, por lo que independientemente de que se trate de una trabajadora embarazada o no, como desde el principio se le dejó clara la fecha de término del contrato, solo le corresponde el pago de vacaciones y aguinaldo, y no se aplica la prohibición del despido, porque precisamente no es despido.

A pesar de lo dicho, por tratarse de un tema que está fuera de nuestra competencia, conforme lo explicado en las primeras líneas, le recomiendo hacer la respectiva consulta a la Dirección Jurídica de esa Municipalidad, en cuanto a la naturaleza del contrato, por cuanto pareciera que se trata de una función permanente de la Municipalidad, que no justifica un contrato a plazo fijo, sino más bien de plazo indeterminado. O también puede acudir a la Procuraduría para que revise los pronunciamientos que la misma haya emitido sobre el tema.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
Asesora

ALC.-ihb